



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de
una institución educativa de Guayaquil, 2022

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

AUTORA:

Velásquez Mariño, Judith Marlene (orcid.org/0000-0003-0148-9082)

ASESOR:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el resultado de este trabajo a mí misma, por tener la perseverancia, disciplina y dedicación en todo este tiempo de estudio. Al llegar a la meta puedo demostrar, con el ejemplo, a mis hijos que todos sus deseos tanto académicos como personales puede materializarse.

Dedico esta tesis a todos aquellos héroes anónimos que sin necesidad de decir sus nombres aportaron con un granito de arena, pero muy significativo, en esta conquista profesional.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento al personal académico y las autoridades que hacen la Universidad Cesar Vallejo Piura, Perú, por confiar en mí y abrirme las puertas para superarme tanto en mi vida profesional como personal.

Mi agradecimiento a Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, a todos los profesores quienes con sus conocimientos hicieron posible el proceso formativo de esta tesis, gracias a cada uno ellos por la dedicación y paciencia.

Finalmente, pero no menos importante, quiero expresar el más sincero agradecimiento al Dr. Carlos Alberto Antón Cherre, tutor del ciclo tres de la carrera administrativa, quien fue mi principal colaborador durante todo el proceso, quien con su dedicación, confianza, dirección y conocimiento permitió el desarrollo de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MEDODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población de docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal Héroes de Paquisha</i>	19
Tabla 2 <i>Correlación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales</i>	24
Tabla 3 <i>Diagnóstico del nivel de la administración educativa</i>	25
Tabla 4 <i>Diagnóstico del nivel de las relaciones interpersonales</i>	26
Tabla 5 <i>Correlación entre la administración educativa y el manejo de la comunicación</i>	27
Tabla 6 <i>Correlación entre la administración educativa y el ambiente de colaboración</i>	28
Tabla 7 <i>Correlación entre la administración educativa y las actitudes socioafectivas</i>	29
Tabla 8 <i>Correlación entre la administración educativa y la resolución de conflictos</i>	30

Índice de figuras

Figura 1 <i>Esquema de investigación</i>	15
--	----

Resumen

La investigación con gira en torno al tema seleccionado de “Administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022”, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil. La cual se orientó metodológicamente por el enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de tipo básica y alcance correlacional. Teniendo una muestra de 32 educadores de una institución educativa de Guayaquil, quienes respondieron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos de 22 ítems para variable de administración educativa y 23 ítems para la variable de relaciones interpersonales; mismos que alcanzaron un coeficiente de confiabilidad de 0,945 y 0,938 de forma respectiva. Los resultados mostraron una relación alta de 75.0% como buena y 25.0% regular, además se logró determinar que existe una correlación entre variables positiva considerable según los análisis de Rho de Spearman=0,700 con una Sig.=0,000, finalmente se llegó a la conclusión de aceptar la hipótesis de estudio en la cual se planteó la existencia de una vinculación entre estas variables junto con las dimensiones de cada una de estas favoreciendo el comienzo de nuevas investigaciones futuras para otros investigadores.

Palabras clave: Administración educativa, relaciones interpersonales, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas, resolución de conflictos.

Abstract

The investigation revolves around the selected theme of "Educational administration and interpersonal relationships in teachers of an educational institution in Guayaquil, 2022", was carried out with the objective of determining the relationship between educational administration and interpersonal relationships in teachers of an institution education of Guayaquil. Which was methodologically oriented by the quantitative approach with a non-experimental design, of a basic type and correlational scope. Taking a sample of 32 educators from an educational institution in Guayaquil, who answered two questionnaires as data collection instruments of 22 items for the educational administration variable and 23 items for the interpersonal relations variable; same that reached a reliability coefficient of 0.945 and 0.938 respectively. The results showed a high relationship of 75.0% as good and 25.0% regular, in addition it was possible to determine that there is a considerable positive correlation between variables according to the Rho analysis of Spearman=0.700 with a Sig.=0.000, finally the conclusion was reached to accept the study hypothesis in which the existence of a link between these variables was raised together with the dimensions of each one of these, favoring the beginning of new future investigations for other researchers.

Keywords: Educational administration, interpersonal relationships, collaborative environment, socio-affective attitudes, conflict resolution.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las relaciones interpersonales se encuentran presentes en toda actividad realizada por el hombre y en especial en la administración educativa perpetrada por educadores en sus planteles educativos en todo el mundo; donde esta gestión tiende a decaer si la interacción entre docentes es rudimentaria; por ende, las asociaciones que se den entre estos son de gran relevancia ya sea en el ámbito personal o laboral impactando directamente en la calidad educativa. (Castro et al., 2021, p.8).

Según la agenda educativa 2030 a nivel mundial, la pandemia generó que el nivel educativo de 101 millones de estudiantes entre niños y jóvenes experimentarían una reducción en su nivel de aprendizaje derivado de una deficiente administración educativa de los docentes como consecuencia de la migración de la educación tradicional a la virtual lo cual generó en los docentes frustración, irritabilidad y algo de desinterés donde las clases las volvieron largas y aburridas a fin de cumplir con el currículo escolar sin tener en cuenta las necesidades de los educandos; donde la interrelación entre docentes se limitó a cortos mensajes a través de la red reduciendo toda interacción entre estos. (United Nations [UN], 2021)

A nivel internacional, la administración o gestión educativa ha sufrido considerables cambios a causa de la aparición del Covid – 19, generando vertiginosos cambios en esta como consecuencia de su paso a la vía digital; donde a su vez se redujo como consecuencia de la falta de supervisión por parte del personal administrativo de los planteles educativos; en países como España, Francia e Italia se implementó sesiones de capacitación y tratamiento psicológico a los docentes a fin de que estos puedan interactuar entre sí de forma más efectiva; siendo que cuando estos volvieron a las aulas desarrollaron un óptimo ambiente laboral del cual se derivó una adecuada administración educativa y relaciones interpersonales saludables; lo cual no se apreció en otros países del mencionado continente por la falta de interés de los directivos en el estado emocional de sus trabajadores. (Ramírez & Tesén, 2022)

En Ecuador, los cambios educativos implementados por el gobierno generaron que la administración educativa se gestione de forma ineficiente debido a la exigencia

del uso de recursos tecnológicos, lo cual propicio malestar en los educadores, personal directivo y estudiantado quienes no estaban preparados en su mayoría para migrar a una educación digital, tanto a nivel profesional como institucional; estas barreras evidenciaron una mala gestión económica donde la falta de habilidades humanas al momento de cumplir eficiente y eficazmente la función del personal docente (Rosabal & Barrantes, 2022). Si bien el estado promovió el fortalecimiento del liderazgo educativo y la administración como situación prioritaria, las capacitaciones para directivos y personal docente por medio de las plataformas virtuales no tuvo el impacto deseado donde muchos de los docentes de zonas rurales no contaban con los recursos tecnológicos para ser parte de esta iniciativa lo cual no permitió que estos se adecuen a los nuevos cambios en la administración de la educación orientada a las nuevas necesidades de sus estudiantes. (Santos et al., 2022)

En una institución educativa de Guayaquil, se pudo observar que la relación entre los educadores en muchas ocasiones son óptimas y en otras se ve trastocada por diferencias entre los mismos; donde si bien no hay altercados entre docentes, se observa la falta de compañerismo, empatía, solidaridad y trabajo en equipo; siendo que muchos docentes prefieren trabajar en solitario en vez de colaborar con sus iguales; situación que distorsiona el propósito de la administración educativa de los mismos ralentizando la planificación, organización, ejecución y control de las actividades que los agentes educativos realizan en su función pedagógica. Todo esto como consecuencia de cambios políticos, sociales y sanitarios derivados de la aparición del Covid-19; situación que altera tanto la administración educativa de los educadores como del personal directivo donde converge la dualidad de criterios al implementar líneas de acción y el uso de recursos tecnológicos adquiridos como contramedidas en la educación a distancia los cuales se han mantenido en la vuelta a clases presenciales; donde de no mejorar esta situación acarreará en déficits en la calidad educativa de los educandos y en el ambiente laboral de los docentes. De lo antes acotado nació el problema de investigación consiguiente: ¿De qué manera se relaciona la administración educativa con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022?

El estudio presentó una justificación teórica bajo el hecho de que se abordó conceptos referidos a la administración educativa y las relaciones interpersonales en docentes derivado del estudio de la teoría de la calidad total y herramientas de la mente, dando pie a la implementación de nuevas definiciones en base a pasadas; las cuales se ajustaron a la coyuntura que quedo post pandemia. A nivel metodológico en estudio aportó dos nuevos dispositivos de medición los cuales permitieron examinar el comportamiento de las variables de estudio de forma más precisa lo cual favorecerá la toma de decisiones para mejorar la problemática objeto de estudio. Por último, presentó relevancia práctica bajo la premisa de que los hallazgos obtenidos serán beneficiosos para el personal directivo del plantel estudiado y otros colegios que obtén por abordar la problemática que se dio en las relaciones interpersonales de sus docentes y la administración educativa que estos realizan.

El objetivo del estudio fue Determinar la relación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022. Asimismo, cabe señalar que de este se desprendieron los siguientes objetivos específicos: OE₁: Diagnosticar el nivel de administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022; OE₂: Conocer la relación entre la administración educativa y el manejo de la comunicación en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022 y OE₃: Identificar la relación entre la administración educativa y el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022; OE₄: Establecer la relación entre la administración educativa y las actitudes socioafectivas en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022 y OE₅: Analizar la relación entre la administración educativa y la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Finalmente, se planteó la hipótesis de investigación consiguiente: La administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se abordarán tanto trabajos previos como teorías vinculadas con las variables de estudio; en tal sentido, para efectos del estudio a continuación se presentan los antecedentes más relevantes considerados para la investigación; iniciando con el aporte de:

Ramírez & Tesén (2022) con su artículo sobre relaciones interpersonales, en el cual se planteó como meta realizar una revisión sistemática de la literatura científica sobre las relaciones interpersonales para lograr la calidad educativa. Metodológicamente el estudio presentó un diseño investigativo no experimental de tipo básico de alcance analítico/descriptivo; mismo que obtuvo sus resultados de un análisis documental llevado a cabo en 29 artículos y tesis presentados entre los años 2016-2021. Los resultados mostraron que las relaciones interpersonales son un elemento determinante en la calidad educativa ofrecida por los docentes. Los hallazgos le permitieron al autor ultimar que la calidad educativa se vincula de forma directa con las relaciones interpersonales en los educadores, derivado del hecho de que la calidad educativa es un proceso continuo el cual converge directamente con las interacciones entre los agente educativos y los educandos; por lo que es imprescindible fortalecer las relaciones entre estos, permitiendo brindar un servicio educativo de calidad; donde se logre que estos profesionales de la educación laboren con solidaridad, empatía y comunicación lo cual potenciara el talento humano así como la inteligencia emocional la cual es fundamental en la administración educativa.

El estudio anterior, fue de relevancia debido a que nos mostró como saludables relaciones interpersonales entre los docentes de diversas instituciones educativas generó una mejora considerable en la calidad educativa del servicio brindado por estos y, por ende, una mejor administración educativa de los docentes, derivada de un saludable clima laboral y trabajo en equipo por parte del personal docente; lo cual da indicios de que los temas de estudio planteados no son ajenos el uno del otro.

Otros autores de interés fueron Tejada & Coaquira (2022) quienes trabajaron un artículo sobre la administración educativa y desempeño del profesorado, mismo

que se trabajó con el fin de analizar relación posible entre la administración educativa y el desempeño docente. Metodológicamente el estudio presentó un diseño investigativo no experimental de tipo básico de alcance correlacional/explicativo; mismo que tuvo por muestra de estudio a 315 educadores pertenecientes a 4 escuelas quienes contestaron dos dispositivos (cuestionarios). Los resultados mostraron que en efecto existe una relación fuerte y directa entre la administración educativa y el desempeño del personal educativo de los mencionados planteles de estudio según $Rho=0,680$ con una $Sig.=0,000$; ante esto se pudo colegir que es preciso capacitar a los educadores en cuanto a la gestión administrativa de la educación a fin de enriquecer el logro del aprendizaje significativo en los educandos; siendo que a causa de la pandemia los educadores se vieron inmersos en temas administrativos los que antes eran menos regulados.

Asimismo, el estudio es de relevancia debido a que muestra como la administración educativa guarda relación con el desempeño profesional de los agentes educativos de múltiples instituciones, lo cual indica que este tema es de suma importancia para el florecimiento de la calidad educativa de los servicios que brinda el docente en un determinado colegio.

Se consideró de igual forma a Laureano (2021) con su estudio sobre administración educativa y gestión escolar; el cual se trabajó con el objetivo de establecer la influencia de la administración educativa en los compromisos de la gestión escolar en educadores de una IE en Oyón. Metodológicamente el estudio presentó un diseño no experimental de tipo aplicado con alcance correlacional/transversal; mismo que tuvo por muestra a 45 educadores de VII ciclo quienes contestaron dos dispositivos (cuestionarios). Los resultados mostraron que la administración educativa tiene una influencia considerable sobre los compromisos de la gestión escolar según coeficiente de correlación Nagelkerke= $0,210$ mismo que tuvo una $Sig.=0,016$; En conclusión, se pudo aceptar la hipótesis general del estudio y demostró que en la medida en que mejore la administración educativa lo mismo sucedería con los compromisos de la gestión escolar.

El estudio fue de relevancia, debido a que mostró como la administración educativa cumple una función primordial al momento de direccionar la gestión escolar y, por

ende, define la calidad del servicio educativo brindado por los agentes educativos (docentes); indicando que, a menor nivel de administración educativa, esto genera un desequilibrio en el plantel educativo, así como estrés sobre los educadores.

Otro investigador fue Suárez (2020), el cual desarrollo una investigación sobre la administración educativa y las relaciones interpersonales, debiendo precisar que se desplegó con el fin de determinar la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales en educadores en Guayas. Metodológicamente el estudio presentó un diseño investigativo no experimental de tipo aplicado de alcance correlacional; mismo que tuvo por muestra a 61 educadores pertenecientes a 4 escuelas quienes contestaron dos dispositivos (cuestionarios). Los resultados mostraron que la administración educativa se vincula de forma fuerte y significativa con las relaciones interpersonales en docentes según $Rho=0,741$ con una $Sig.=0,000$; Tras analizar los resultados se pudo colegir que las dimensiones planeación, organización y control también mostraron una sinergia con las relaciones interpersonales según $Rho=0,788$; $0,705$ y $0,539$ todas con un nivel de $Sig.=0,000$ indicando que la administración educativa se relaciona en todas sus dimensiones con las relaciones interpersonales en docentes; lo cual demostró que una mejora en la administración educativa mejoraría de cierta forma también las relaciones interpersonales entre los agentes educativos del plantel estudiado.

El estudio anterior, es de relevancia debido a que muestra como una adecuada administración educativa colabora con la mejora de las interacciones entre los educadores de una institución educativa, siendo no sólo a nivel de variable sino en sus dimensiones que la encontró la vinculación entre ambas variables, lo cual sugiere que la relación entre estos temas de estudios puede llegar a ser más directa de lo esperado.

También se consideró a Medina (2019) mismo que desarrollo una investigación sobre gestión institucional y relaciones interpersonales, mismo que tuvo la meta de determinar la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales en educadores de una UE de la provincia de Chimborazo. Metodológicamente el estudio presentó un diseño investigativo no experimental de tipo aplicado de

alcance correlacional/asociativo; mismo que tuvo por muestra a 43 educadores quienes contestaron dos dispositivos de medición (cuestionarios). Los resultados exhibieron que la gestión institucional se vincula de forma positiva y directa con las relaciones interpersonales en docentes, respaldado por el coeficiente de correlación $Rho=0,608$ mismo que tuvo una $Sig.=0,016$, información que dio pase a la conclusión de que la relación entre ambas variables fue real, sugiriendo que una mejora en la gestión institucional implicaría en una dinamización en las relaciones interpersonales entre los educadores, debiendo señalar que las dimensiones organización, tecnología, economía-generación de recursos e innovación mostraron una relación significativa con las relaciones interpersonales según $Rho=0,846$; $0,745$; $0,779$ y $0,604$ donde estas dimensiones mostraron un nivel de significancia inferior a $0,05$ lo cual corroboró la sinergia antes mencionada.

El estudio anterior, fue de relevancia debido a que mostró como una adecuada gestión institucional coadyuva a mejorar las relaciones interpersonales entre los educadores, debiendo precisar que no es una solución simplemente dinamiza la interacción entre estos; donde lo recomendable es implementar pequeños espacios después de las clases para que los docentes se conozcan entre si promoviendo el trabajo colaborativo.

Asimismo, se consideró a Simisterra (2019) con su artículo sobre relaciones interpersonales y convivencia escolar, el cual se trabajó con el fin de evaluar las relaciones interpersonales del gerente educativo en la convivencia escolar en Ciudad de Esmeraldas. Metodológicamente el estudio presentó un diseño investigativo no experimental de tipo básico de alcance descriptivo/explicativo de campo; mismo que tuvo por muestra a 115 educadores de educación superior quienes contestaron un dispositivo de medición (cuestionario). Los resultados mostraron una relación directa entre las relaciones interpersonales y la convivencia escolar en docentes. Datos que permitieron al autor ultimar que las relaciones interpersonales del personal docente en términos generales se encontraron a un nivel regular, por el hecho de que la mayoría de estos prefirió simplemente llevar la fiesta en paz sin involucrarse mucho con sus compañeros de trabajo donde estos alegaron según un 62% de estos que no se involucran cuando ven que sus compañeros tienen problemas; situación que permitió encontrar que es necesario

que los educadores sean sometidos a sesiones de concientización donde se promueva la solidaridad y trabajo en equipo; donde es preciso que el colegio cuente con un psicólogo especialista en el tema a fin de que este implemente estrategias para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes y así poder mejorar la calidad del servicio educativo ofrecido por dicho plantel.

El estudio fue de suma importancia debido a que muestra como aparentar llevarse bien con sus compañeros de trabajo no es la solución, sino que por el contrario acarrea en una reducción de la gestión educativa y la calidad de la enseñanza perjudicando a la larga al educando el cual depende enteramente de sus docentes para educarse de forma eficiente.

Establecidos los antecedentes que refuerzan el estudio se hará mención de acepciones vinculadas a la administración educativa donde Glover y Levacic (2020) afirma que está muy relacionada con la gestión de cualquier organización, la cual incluye las facultades que una persona debe aplicar para trazar, preparar y supervisar las funciones asignadas al personal de acuerdo con el quehacer y fines de la institución.

Bajo esta premisa Bautista (2022) establece que el administrador académico es garante de la calidad de la prestación instructiva de la organización y tiene que ser capaz de realizar todos los métodos gerenciales (planificación, dirección, inspección y control) en un esfuerzo por lograr el éxito en su gestión. Por lo tanto, sus componentes deben estar en íntima armonía y compromiso con la administración y dirección del plantel educativo. (p.361)

En tal sentido, Soria et al. (2022) en su concepto de Administración Científica, acuerda cuatro principios fundamentales dentro del perfeccionamiento de la genuina ciencia administrativa. Se afirma que el perfeccionamiento de las estrategias administrativas es el punto clave para obtener el éxito dentro de la institución educativa.

Ante esto, Porras et al. (2021) afirma que la gestión académica es tomada en consideración como un detalle gerencial, que ayuda a las estrategias de hacer

planes, ejecutar, gestionar y reprogramar los movimientos establecidos para el desarrollo de los fines del plantel educativo. (p.6)

En concordancia con lo mencionado, Vivas et al. (2020) consideran que la administración instruccional es el campo que proyecta, controla, distribuye, realiza, gestiona y valora el accionar de los establecimientos educativos (p.28).

Por esta causa, debe ser comprendida como el sello de la gestión institucional, capaz de utilizar estrategias y manejos innatos orientados a optimizar los recursos humanos, la infraestructura, tecnología y finanzas con miras a promover un ambiente de trabajo armonioso. (García et al., 2018, p. 208)

Tomalá (2017) señalan que la administración educativa se diagnostica a partir de un diagnóstico complejo de la realidad imperante en los establecimientos educativos que les permite gestionar múltiples procesos para ofrecer respuestas a problemas con la convicción de alcanzar sus objetivos (p. 37).

Para Rosabal & Barrantes (2022), la administración educativa promueve la eficacia y solvencia dentro del entorno organizacional educativo, porque plantea con gran cautela una buena manera de ofrecer mejores resultados dentro del logro y canalización de los objetivos institucionales del plantel. (p. 7)

Administración educativa en palabras de Glover & Levacic (2020), implica planificar procesos educativos a través de técnicas, las cuales deben ir acompañadas de estudios gerenciales incorporados con procesos tecnológicos e impacto académico, a fin de que se entregue a la sociedad una institución altamente cualificada y comprometida (p. 8). En otras frases, el autor enmarca lo oportuno y esencial que es planificar dentro de la gestión (administración) educativa, y hacer la coalición o la adición de estrategias, que a su vez funcionen como vías estables de mejora procedimental con un idóneo acompañamiento tecnológico.

En cuando a las dimensiones de la administración educativa Glover y Levacic (2020) consideró la planeación, organización y control. En cuanto a la dimensión planeación, se imagina como el sistema a través del cual el docente conoce las necesidades del plantel y procede a trazar técnicas de solución por medio de documentación institucional. Se trata de un planeamiento inicial que debe establecerse para cumplir las metas propuestas. Además, tiene una forma, en la

que los deberes se completan de manera rigurosa para adquirir logros significativos para la institución.

En referencia a la dimensión organización, Glover y Levacic (2020) menciona que atañe a poner al personal en la posición o ubicación apropiada, analizado el perfil de estos, se gestiona la implementación de comités, comisiones, se coordina actividades y se delegan las responsabilidades del caso. Barbón & Fernández (2018) muestran que esta dimensión implica un precedente, es decir, la planificación, para que su utilidad se enmarque a los fines de la institución, en la que se agrupa correctamente la clasificación y ordenamiento de los procesos. Briceño et al. (2020) afirman que la organización sería la forma de establecer las acciones a realizar como parte de la elaboración de los planes, es decir, establecer los responsables de llevarlos a cabo para obtener los objetivos trazados.

Glover y Levacic (2020) expresan que la dimensión control puede verse como el proceso de seguimiento, inspección y evaluación de funciones en específico, para asegurar un servicio educativo excelente, mejora el rendimiento global del cuerpo de trabajadores, permitiendo encontrar carencias y tomar las acciones del caso. Esta dimensión permite comprobar el desempeño global de los objetivos y metas que las entidades ya sea de la etapa macro o micro. Cárdenas et al. (2022) refieren que controlar la gestión educativa permite detectar desviaciones en las iniciativas de proyectos y planes institucionales, lo mismo que puede estar asociado a las deficiencias académicas halladas dentro de la comunidad escolar. (p.111)

En referencia a las teorías epistemológicas que se relacionan con el estudio, es de consideración hacer mención de la teoría de la Calidad total de Deming, la cual alega que la calidad educativa mejorará exponencialmente en la medida en que se disminuyan los fallos en la administración educativa perpetrada por el educador en el plantel educativo, aumentando la eficiencia y eficacia; por lo cual es imprescindible que el educador este capacitado para poder solucionar problemas mientras este elimina riesgos potenciales que mermen su labor educativa. (Contreras, 2019)

También cabe mencionar al teoría constructivista la cual se relaciona con la administración educativa en estos tiempos actuales pos pandemia donde se busca romper la brecha entre tecnología e instrucción buscando presentar la significación

de la innovación que ambiciona ser parte de una educación que en estos tiempos se considera digitalizada y consecuentemente constructivista; en consonancia con esta idea, la mente del docente actúa de filtro al momento de reconocer los hechos externos con el fin de optimizar los métodos de construcción de experiencias y saberes que tiene lugar entre el educador y el mundo virtual debido al hecho de que, después de todo, el desarrollo de relaciones interpersonales y gestión de la educación depende absolutamente de procesos mentales en el que el constructivismo reconoce que dentro del plantel educativo se generan procesos sistemáticos, organizados y, en última instancia, significativos tanto para el profesorado como para la población estudiantil. (Rubio & Jiménez, 2021, p. 24)

Las relaciones interpersonales (RI) son vistas como el entendimiento para mantener relaciones amicales, placenteras, de pareja, laborales, etc. Relaciones, que son una parte primordial de la vida del docente. (Asenjo, 2021).

Londoño & Mejía (2021) la entienden como una interacción bilateral entre el educador y sus compañeros de trabajo, produciendo un escenario de camaradería entre ellos.

En otra línea, las relaciones interpersonales son comprendidas como el grado de correspondencia entre 2 o más individuos, donde el género o edad no importan siendo lo imperativo que estos sean capaces de entablar y llevar un proceso inter comunicativo saludable y sin líos. (Ruiz, 2021). Según Torres y Regatto (2018) es el contacto interactivo y de comunicación que mantienen un determinado grupo de personas de personas, a través de diversos medios, expresando sus sentimientos, y emociones entre miembros del conglomerado de personas. Se puede interpretar de manera clara que, la interacción debe ser entre dos personas para poder existir una relación interpersonal, que a su vez se muestra como bidireccional que comprender y se delimitan bajo costumbres y culturas de los docentes involucrados.

Tineo (2021) considera las relaciones interpersonales como sencillas y realmente variadas, siendo incluso incapaz de perfilarlas en ocasiones, por la diversidad de oportunidades que ofrecen los que interactúan entre sí. Según el autor Ramírez-Escobar (2016) se refiere a las bases de las relaciones interpersonales como son: la percepción, impresión, la simplificación y la persistencia; las personas suelen ser influenciadas en mayor medida por las percepciones y las primeras impresiones

cuando establecen sus lasos de relaciones interpersonales según la asimilación de la conducta del medio y de loas individuos que lo conforman. Según se detalla por este autor la relación existente en la gestión educativa y las relaciones interpersonales es delimitada por el dinamismo de los cambios sociales y culturales del entorno, estos pueden ser aceptados por el receptor o rechazados en el cual interviene el directos administrativo de las Unidades Educativas para hallar medios o canales de empatía entre los actores educativos.

En términos de Gutiérrez y Restrepo (2021) es la manera en que el profesor interactúa con los seres humanos que lo rodean (docentes u alumnos), teniendo como premisa de esta interacción las actividades sociales, los sentimientos, los pasatiempos y pensamientos, buscando continuamente la estabilidad entre estos elementos para que la interacción permanezca.

Podemos destacar que para la presencia de relaciones interpersonales de máxima calidad y correctas, las personas y/o el personal que trabaja en una organización educativa debe hacer crecer sus habilidades comunicativas, alcanzar el deber organizativo y experimentar el dominio de la gestión democrática a través del ejercicio del liderazgo reconocido por los demás. (Castro *et al.*, 2021)

Es importante mencionar sobre las relaciones interpersonales, su particular efecto que se da sobre los estudiantes cuando existe empatía y comunicación con el docente lo cual fortalece la calidad de enseñanza y aprendizaje, además la comunicación es un medio de resolución de conflictos que suele ser mediado por la administración educativa de las instituciones de educación, siendo este el pilar de un ambiente laboral saludable. (Soncco-Apaza, 2018)

Por sobre las dimensiones de las relaciones interpersonales según describe el autor Gómez (2018) se consideran las siguientes: Dimensión manejo de la Comunicación, que se conceptualiza como aquella que evalúa el nivel de interpretación y de interpretación del mensaje a través de diferentes canales, siendo tomado en cuenta la acción que genera el mensaje y al mismo tiempo como la participación de la gerencia educativa favorece un ambiente saludable para dicho intercambio de ideas y pensamientos. Es así que el manejo de la comunican de manera intrínseca de parte del emisor se asocia a sus costumbres y cultura que debe ser expuesta ante la elaboración de las ideas a exteriorizar, esto en su manera holística de interpretar es el entorno adecuado para que dicho intercambio de

pensamientos sea favorable y sea aprendido por la comunidad educativa a través de la observación.

La dimensión de ambiente de colaboración según el autor De La Cruz-Sandoval (2020) se conceptualiza como el entorno que permite una asociación entre los individuos que, en diversos momentos o situaciones, otorgan seguridad emocional a los individuos que le rodean con la integridad de tomar acciones en respuesta a conflictos o dificultades que se presenten ante los compañeros de trabajo. Es de esta manera que la administración educativa junto a las relaciones interpersonales se encarga de mantener una armonía entre ambos aspectos del docente con su entorno laboral y colaborador.

Por medio del aporte que expone Rufino (2020) la dimensión de actitudes socioafectivas se define como la capacidad de los individuos para establecer lazos emocionales con otros dentro de una organización, esto permite tener mayor fiabilidad de integración entre los miembros de la unidad educativa en análisis y al mismo tiempo esto facilita la empatía entre los docentes y la comunidad educativa en los exteriores. A esto se le puede interpretar como aquella capacidad o habilidad de afrontar y resolver conflictos como se suele dar en los manuales de convivencia de cada unidad educativa con una capacidad de respuesta enfocada a establecer relaciones de comunicación y apoyo emocional solidadas.

En cuanto a la dimensión de resolución de conflictos describe Villamar (2022) que es la habilidad de los docentes y de la gerencia educativa para proporcionar los medios adecuados para solucionar problemas entre los educadores, educadores - administración, educadores-representantes legales y educadores-estudiantes; todos estos procedimientos son diferentes que se establecen según los lineamientos legales de cada una de las instituciones educativas dentro de un marco legal regulatorio.

A través de la elaboración de una correcta formulación de hipótesis es posible evidenciar la relación entre dimensiones y variables que serán de gran ayuda para la orientación a un análisis que sirva de factibilidad para la creación de respuestas orientadas a nuevos investigadores que deseen hallar una solución práctica a la observación de la problemática realizada de manera preliminar. Se fundamenta sobre un contexto que aborda una serie de particularidades que son propias de

cada estudio y al final el empleo de una táctica adecuada demuestra rápidamente el nivel de la correlación del hecho que se observó. (Rosado, 2021)

Una teoría de afición al estudio fue la teoría conductista donde Watson se convirtió ciertamente en uno de sus representantes más reconocidos el cual alegó que las relaciones interpersonales pueden verse como una variación del comportamiento donde la función del educador debe enfocarse en el crecimiento de sus talentos sociales o relaciones interpersonales a través del aprovechamiento de sesiones digitales, zoom, chats online, y así sucesivamente. Donde el docente tiene la oportunidad de comprometerse, interactuar y aprender de sus compañeros mientras se interrelaciona en un ambiente agradable con estos; donde el docente participe de un trabajo en conjunto y no se limite a sólo escuchar. (Jarrin, 2021, p. 14)

En otra perspectiva, es necesario destacar a Aparicio (2018) quien mencionó la teoría de Jonassen sobre las herramientas de la mente presentada en el año 1987 donde asegura que, la amplificación cognitiva a través de reorganización de actividades es favorable para un buen aprendizaje en los estudiantes y entre los docentes para asegurar una correcta calidad de educación a los aprendices. En la actualidad por lo hechos que se dieron en el 2020 la educación se volvió virtual en muchas de sus modalidades, lo que obligo a desarrollar la teoría de las herramientas de la mente para afrontar la necesidad de las relaciones interpersonales y la gestión administrativa educativa de la dirección de las escuelas con sus colaboradores y entre alumnos. Se optimizaron las relaciones interpersonales en trabajos grupales debido a lo novedoso que se muestra las tecnologías dentro o fuera del aula y en el contexto educativo en general; con estos modelos contemporáneos fundamentados en las propuestas epistemológicas previas se facilita la participación del docente ante los posibles problemas que se den el desarrollo cotidiano de sus funciones.

III. MEDODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

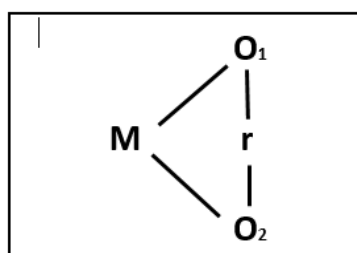
El estudio se consideró de tipo básico bajo el hecho de que este tuvo sus cimientos en teorías científicas y el desarrollo del mismo se basó en describir las variables de estudio sin ejercer acciones prácticas (Arias, 2020). La investigación optó por el enfoque cuantitativo el cual señala que el desarrollo de la investigación se dará por medio de la utilización de cálculos de carácter matemático para poder despejar las incógnitas planteadas. (Arias y Covinos, 2021).

En cuanto al diseño, este fue no experimental ya que las variables a analizar no fueron adulteradas de forma alguna; por lo cual sólo se presentará una descripción de los datos encontrados (Betto, 2015). Asimismo, fue correlacional ya que tuvo por finalidad entender el nivel de vinculación entre las variables administración educativa y relaciones interpersonales (Pérez *et al.*, 2020). Por último, se establece el diseño de la investigación como transversal, se selecciona un periodo de tiempo fijo de análisis y no es contrastado con una línea temporal anterior o posterior a las fechas establecidas tales como (meses de agosto-noviembre). (Cortéz, 2019)

Ostentando el esquema siguiente:

Figura 1

Esquema de investigación



Donde:

- ❖ M = Muestra.
- ❖ O₁ = Administración educativa.
- ❖ O₂ = Relaciones interpersonales.

❖ r = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual Variable 1 Administración educativa: Para Glover y Levacic (2020) La administración educativa, está relacionada con la administración de cualquier empresa, que incluye las facultades que alguien debe tener para poner en vigor técnicas para planificar, preparar y supervisar las responsabilidades asignadas al equipo de trabajadores de acuerdo con el proyecto institucional y el imaginativo.

Definición operacional: Al ser la administración educativa la forma en que se gestiona una institución educativa, se diseñó un cuestionario que constó de 22 ítems en función a las dimensiones planteadas para la variable a fin de poder medir el comportamiento de dicha variable.

En cuando a las dimensiones de la administración educativa Glover y Levacic (2020) consideró la planeación, organización y control. En cuanto a la dimensión planeación, se imagina como el sistema a través del cual el docente conoce las necesidades del plantel y procede a trazar técnicas de solución por medio de documentación institucional. Se trata de un planeamiento inicial que debe establecerse para cumplir las metas propuestas. Además, tiene una forma, en la que los deberes se completan de manera rigurosa para adquirir logros significativos para la institución.

En referencia a la dimensión organización, Glover y Levacic (2020) menciona que atañe a poner al personal en la posición o ubicación apropiada, analizado el perfil de estos, se gestiona la implementación de comités, comisiones, se coordina actividades y se delegan las responsabilidades del caso. Barbón & Fernández (2018) muestran que esta dimensión implica un precedente, es decir, la planificación, para que su utilidad se enmarque a los fines de la institución, en la que se agrupa correctamente la clasificación y ordenamiento de los procesos. Briceño *et al.* (2020) afirman que la organización sería la forma de establecer las acciones a realizar como parte de la elaboración de los planes, es decir, establecer los responsables de llevarlos a cabo para obtener los objetivos trazados.

Glover y Levacic (2020) expresan que la dimensión control puede verse como el proceso de seguimiento, inspección y evaluación de funciones en específico, para asegurar un servicio educativo excelente, mejora el rendimiento global del cuerpo de trabajadores, permitiendo encontrar carencias y tomar las acciones del caso. Esta dimensión permite comprobar el desempeño global de los objetivos y metas que las entidades ya sea de la etapa macro o micro. Cárdenas *et al.* (2022) refieren que controlar la gestión educativa permite detectar desviaciones en las iniciativas de proyectos y planes institucionales, lo mismo que puede estar asociado a las deficiencias académicas halladas dentro de la comunidad escolar. (p.111)

Definición conceptual Variable 2 Relaciones interpersonales: se consideran como la facultad de tener una comunicación adecuada y empatía hacia los demás con la habilidad de establecer lazos emocionales que mejoren el desarrollo de las funciones laborales en la organización con participación activa de la administración encargada que al final crea un ambiente de trabajo favorable. (Arotinco, 2018)

Definición operacional: Al ser el nivel de interacción entre las personas donde se conjugan una diversidad de sentimientos, se estructuró un cuestionario para poder entender el comportamiento de esta variable; el cual consto de 23 ítems en función a las dimensiones e indicadores plateados.

En cuanto a las dimensiones de las relaciones interpersonales Gómez (2018) se consideran las siguientes: Dimensión manejo de la Comunicación, que se conceptualiza como aquella que evalúa el nivel de interpretación y de interpretación del mensaje a través de diferentes canales, siendo tomado en cuenta la acción que genera el mensaje y al mismo tiempo como la participación de la gerencia educativa favorece un ambiente saludable para dicho intercambio de ideas y pensamientos. Es así que el manejo de la comunican de manera intrínseca de parte del emisor se asocia a sus costumbres y cultura que debe ser expuesta ante la elaboración de las ideas a exteriorizar, esto en su manera holística de interpretar es el entorno adecuado para que dicho intercambio de pensamientos sea favorable y sea aprendido por la comunidad educativa a través de la observación.

La dimensión de ambiente de colaboración según el autor De La Cruz-Sandoval (2020) se conceptualiza como el entorno que permite una asociación entre los

individuos que, en diversos momentos o situaciones, otorgan seguridad emocional a los individuos que le rodean con la integridad de tomar acciones en respuesta a conflictos o dificultades que se presenten ante los compañeros de trabajo. Es de esta manera que la administración educativa junto a las relaciones interpersonales se encarga de mantener una armonía entre ambos aspectos del docente con su entorno laboral y colaborador.

Dimensión Actitudes Socioafectivas, Rufino (2020) la definió como la capacidad de los individuos para establecer lazos emocionales con otros dentro de una organización, esto permite tener mayor fiabilidad de integración entre los miembros de la unidad educativa en análisis y al mismo tiempo esto facilita la empatía entre los docentes y la comunidad educativa en los exteriores. A esto se le puede interpretar como aquella capacidad o habilidad de afrontar y resolver conflictos como se suele dar en los manuales de convivencia de cada unidad educativa con una capacidad de respuesta enfocada a establecer relaciones de comunicación y apoyo emocional solidadas.

define como la capacidad de los individuos para establecer lazos emocionales con otros dentro de una organización, esto permite tener mayor fiabilidad de integración entre los miembros de la unidad educativa en análisis y al mismo tiempo esto facilita la empatía entre los docentes y la comunidad educativa en los exteriores. A esto se le puede interpretar como aquella capacidad o habilidad de afrontar y resolver conflictos como se suele dar en los manuales de convivencia de cada unidad educativa con una capacidad de respuesta enfocada a establecer relaciones de comunicación y apoyo emocional solidadas. Dimensión Resolución de conflictos: Villamar (2022) que es la habilidad de los docentes y de la gerencia educativa para proporcionar los medios adecuados para solucionar problemas entre los educadores, educadores-administración, educadores-representantes legales y educadores-estudiantes; todos estos procedimientos son diferentes que se establecen según los lineamientos legales de cada una de las instituciones educativas dentro de un marco legal regulatorio.

Escala de medición ordinal para ambas variables, Aquiahuatl (2019) describe como la secuencia de orden numérico o valorativo de la nominación de los ítems o de las observaciones de la investigación para realizar un estudio cuantificable estadístico

posteriormente. Es decir, se toma en cuenta la disposición de una selección de valores según la predisposición de los encuestados ante las posibles respuestas que es en escala Likert, siendo 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca, esto se dispone en agrupaciones de rangos para las variables en sentido de su número de ítems, siendo bajo, regular y alto.

3.3. Población, muestra, muestreo.

Se describe a la población como al grupo de personas que presentan particularidades que son deseadas de medir desde una perspectiva amplia que se relaciona con el estudio científico, tanto desde la ubicación geográfica como las actividades que desempeñan (Fresno, 2019). Teniendo en cuenta lo antes acotado, la población de estudio tuvo como entes de estudio a 32 educadores que estén impartiendo clases durante el periodo académico 2022-II en la Escuela de Educación Básica Fiscal Héroes de Paquisha.

Tabla 1

Población de docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal Héroes de Paquisha

Instructores	N°	%
Hombres	3	9%
Mujeres	29	91%
Total	32	100,00%

Nota: Padrón de docentes que laboran en la Escuela de Educación Básica Fiscal Héroes de Paquisha

Con respecto a los criterios de inclusión, se tomó en cuenta lo siguiente: docentes que cuenten con un contrato de trabajo vigente en la escuela seleccionada; docentes que hayan respondido la totalidad de preguntas inmersas en los dispositivos de medición. En referencia a los criterios de exclusión, se tomó en cuenta lo siguiente: docentes cuyo contrato de trabajo no haya sido renovado y docentes que por motivos externos no hayan podido acceder al link de los cuestionarios el día que fueron entregados.

Muestra, apreciada como parte de la población electa, que es tomada en circunspección como objeto de estudio para poder resolver un fin de estudio e hipótesis (Baena, 2017). En este sentido, para la estimación del patrón se han tomado en consideración la totalidad de educadores de la Escuela de Educación Básica Fiscal Héroes de Paquisha; en tal sentido se trata de una población censal.

Muestreo, el muestreo se instauró como no probabilístico, conocido como deliberado o intencional, el cual es de consideración en una investigación, donde se infiere que el tamaño del patrón puede ser descrito con base en el disfrute y estándares del investigador.

Unidad de análisis: 32 docentes de la unidad educativa fiscal antes mencionada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, que se seleccionó fue el cuestionario como base para establecer interrogantes que deben ser resueltas por los participantes que se ofrecen para la entrega de la información primaria, siendo estos elementos activos de los grupos de interés. (Hernández R. S., 2018)

El instrumento es la herramienta que se emplea para agrupar los cuestionarios seleccionados en las técnicas antes establecidas el cual se compone de opciones cerradas de respuestas que otorgan al informante una visión global de los indicadores y dimensiones de cada variable en estudio (Cohen & Gómez Rojas, 2019). Por lo tanto, dos cuestionarios fueron elaborados, derivándose uno para administración educativa la cual contó con las dimensiones: planeación con 4 indicadores, organización con 3 indicadores y control con 3 indicadores y una cantidad total de 22 ítems. Para relaciones interpersonales la cual tuvo las dimensiones: manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos donde la totalidad de dimensiones contaron con 10 indicadores en total y dio paso a la selección de 23 ítems para dicho instrumento.

Los instrumentos han sido validados a través del juicio de expertos para ello, se tuvo la opinión de tres especialistas familiarizados con el estudio que ejecutaron un análisis de contenido de los registros suministrados dentro de los cuestionarios, de tal manera que los aportes de los especialistas se delimitó en la subjetividad de

percepción según las escalas posibles (aceptable, con observaciones y rechazado) de los indicadores: pertinencia, relevancia y claridad que tuvo con resolución de análisis la suficiencia de aplicabilidad en los 3 expertos consultados.

Confiabilidad, la cual se trata de establecer el nivel de autenticidad de un instrumento a través de un cálculo estadístico; el indicador en la investigación fue el coeficiente alfa de Cronbach, es una escala que evalúa la correlación de los ítems de cada instrumento sobre su determinada variable, esto parte desde la recolección de una muestra piloto a 15 docentes a través de las encuestas, para entender los resultados se tome en cuenta las rangos que son de 0 a 1 conto más cercano a uno mayor es la fiabilidad del instrumento en la obtención de la información necesaria para evaluar la correlación el coeficiente para el instrumento de 22 ítems de la administración educativa fue 0,945 y para el instrumento de 23 ítems de relaciones interpersonales el valor obtenido fue de 0,938.

3.5. Procedimientos

Se inició con la pertinente socialización de los requerimientos a través de cartas de solicitud al director de la Escuela de Educación Básica Fiscal Héroes de Paquisha para lograr el permiso de aplicación de la prueba piloto a los docentes el cual obtuvo su aceptación a través de una carta de respuesta membretada y firmada por la autoridad competente, posterior a esto se procedió a la entrega de los links de los cuestionarios en *Google Forms*, luego de analizar lo observado como problema, lo recolectado en la información secundaria documental y los resultados de la encuesta piloto se midió su confiabilidad la cual fue satisfactoria; a partir de la evaluación de los cuestionarios por expertos sobre las variables y sus respectivas dimensiones se estructuró un cuestionario final, el cual se subió a la plataforma *Google Forms* nuevamente con los cambios Google y se extrajo el link para luego ser compartido a los educadores quienes los resolvieron definitivamente; debido a los horarios de los educadores se solicitó que dichas encuestas sean resueltas en el tiempo libre de cada participante con la finalidad de no interferir sus actividades laborales cotidianas; después de obtener la información primaria se analizó a través de métodos descriptivos e inferenciales para diagnosticar la relación y determinar su correlación entre variables e indicadores, por último, se contrastaron con los

resultados de autores citados en antecedentes de esta investigación en conjunto a las teorías científicas al cual se apegan.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez procesados los datos obtenidos en conversión de respuesta nominal a ordinal por medio de su escala valorativa (1 al 5) en el software Microsoft Excel 2019, se procedió a realizar su análisis descriptivo de estos con la inserción de tablas de frecuencia absoluta (veces que repite) y relativa (proporciona porcentual con el total de muestra); a continuación los datos transformados a valores numéricos se pusieron bajo estudio estadístico inferencial para correlación en el software IBM SPSS 25.00 los cuales se verifican en las tablas y figuras que muestran las singularidades posibles entre la variable de administración educativa y la variable de relaciones interpersonales en la Escuela de Educación Básica Fiscal Héroes de Paquisha.

La Rho de Spearman es una medida de análisis no paramétrica para datos que no poseen una distribución particular, es decir se ubican dentro de la normalidad, asocia las cantidades para obtener un nivel de concordancia correlacional entre los resultados de los instrumentos (Arias González & Covinos Gallardo, 2021). Es importante detallar que se utilizó el método no paramétrico de Rho de Spearman debido que los resultados de Shapiro-Wilk fueron por debajo de 0.05; esto sirve para obtener la correlación entre las variables y sus indicadores donde los valores van desde cero a uno, según esto mientras mas cercanos a la unidad mayor es su correlación, lo cual determina la aceptación de hipótesis y en caso de ser negativo su correlación es inversa, el nivel de significancia detalla si la distribución de la normalidad entre los valores acepta o rechaza la hipótesis nula.

3.7. Aspectos éticos

Cabe destacar que se respetaron al pie de la letra los lineamientos de estudios de la UCV, dando mayor énfasis a elementos como: la acreditación de las ideas según indica la normativa legal de atribuciones a la propiedad intelectual, a fin de que, cualquier concepto que no fuera originado por el investigador fuera correctamente declarado, respetando la séptima versión de normativa APA y consecuentemente

los derechos de cada uno de los autores. También se tuvo en cuenta la privacidad de los informantes, a fin de que sus registros no fueran divulgados. Asimismo, se mantuvo el anonimato en bienestar de ellos, indicando que los estudios no podían perjudicar en modo alguno a las personas ni a la universidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: La administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: La administración educativa no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 2

Correlación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales

	Spearman	Relaciones interpersonales
Administración educativa	r	,700**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

** : Prueba altamente significativa.

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 2 deja en evidencia que la correlación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales, $r=0.700$, es altamente significativa, según se deduce de la significancia, $\text{Sig.}=0.000$. Este resultado conduce a aceptar la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativamente la administración educativa con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de administración educativa y relaciones personales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 3

Diagnóstico del nivel de la administración educativa

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bueno	24	75,0%	75.0%
Regular	8	25,0%	25.0%
Malo	0	0.00%	100%
Total	32	100%	

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

El estudio de la tabla 3 encontró que la mayoría de los docentes encuestados, 75%, considera que hay una buena administración educativa en la institución investigada; dicha valoración se explica por el nivel bueno, teniendo muy buena aceptación de que se realizan a nivel institucional los proyectos anuales con la participación de la mayoría de los profesores, 24 encuestados contestaron que si se involucran en la elaboración del Manual de organización y funciones. Por el contrario, un 25% de participantes se sienten inconforme con la administración de la institución, consideran que el manual de organización y funciones no cumple con los objetivos en cuanto a las necesidades de los docentes porque los maestros no son ubicados según su perfil profesional.

Tabla 4

Diagnóstico del nivel de las relaciones interpersonales.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bueno	31	96,9%	96,9%
Regular	1	3,1%	3,1%
Malo	0	0,0%	100%
Total	32	100%	

Nota: Cuestionario aplicado a docentes.

Los hallazgos de la tabla 4 ponen en evidencia que la mayoría de los docentes investigados 96,9%, califica como buenas las relaciones interpersonales de la institución educativa investigada y tan sólo un 3,1% la califica como regular; asimismo al igual que en la tabla anterior ningún docente la consideró como deficiente; estas relaciones bastante favorables se explican por el buen manejo de la comunicación, así como por el ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y capacidad para resolver conflictos.

Objetivo específico 2

Conocer la relación entre la administración educativa y el manejo de la comunicación en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: La administración educativa se relaciona significativamente con el manejo de la comunicación en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: La administración educativa no se relaciona significativamente con el manejo de la comunicación en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 5

Correlación entre la administración educativa y el manejo de la comunicación

	Spearman	Manejo de la comunicación
Administración educativa	r	,674**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

** : Prueba altamente significativa

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes.

La tabla 5 informa que la correlación entre la administración educativa y el manejo de la comunicación, $r=0.674$, es altamente significativa, según se confirma de la significancia, $\text{Sig.}=0.000$. Este resultado aporta evidencias para aceptar la hipótesis de investigación de que la administración educativa se relaciona significativamente con el manejo de la comunicación en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la administración educativa y el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: La administración educativa se relaciona significativamente con el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: La administración educativa no se relaciona significativamente con el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 6

Correlación entre la administración educativa y el ambiente de colaboración

	Spearman	Ambiente de colaboración
Administración educativa	r	,688**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

** : Prueba altamente significativa

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes.

La tabla 6 muestra que la correlación entre la administración educativa y el ambiente de colaboración, $r=0.688$, es altamente significativa, según se confirma de la significancia, $\text{Sig.}=0,000$. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación de que la administración educativa se relaciona significativamente con el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la administración educativa y las actitudes socioafectivas en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: La administración educativa se relaciona significativamente con las actitudes socioafectivas en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: La administración educativa no se relaciona significativamente con las actitudes socioafectivas en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022

Tabla 7

Correlación entre la administración educativa y las actitudes socioafectivas

	Spearman	Actitudes socioafectivas
Administración educativa	r	,719**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

**.: Prueba altamente significativa

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

El análisis de la tabla 7 permite observar que la correlación entre la administración educativa y las actitudes socioafectivas, $r=0.719$, es altamente significativa, lo que se deduce de la significancia, $\text{Sig.}=0,000$. Este resultado conduce a aceptar la hipótesis de que la administración educativa se relaciona significativamente con las actitudes en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Objetivo específico 5

Analizar la relación entre la administración educativa y la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: La administración educativa se relaciona significativamente con la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: La administración educativa no se relaciona significativamente con la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la administración educativa y la resolución de conflictos

	Spearman	Resolución de conflictos
Administración educativa	r	,771**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

**.: Prueba altamente significativa

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes.

Los resultados del estudio reflejados en la tabla 8, muestran que la correlación entre la administración educativa y la resolución de conflictos, $r=0.771$, es altamente significativa, según lo confirma la significancia, $\text{Sig.}=0,000$. Dichos hallazgos confirman la hipótesis de que la administración educativa se relaciona significativamente con la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se procede al análisis de los objetivos en su cumplimiento sobre los valores obtenidos a través de los estudios descriptivos e inferenciales, el cual procede en presentar la meta propuesta, sus respectivos sustentos teóricos, los valores descriptivos y correlaciones puesto al contraste con los resultados de otros autores mencionados en antecedentes.

En relación al objetivo general del estudio referido a *determinar la relación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil*. Ante esto, a nivel teórico Glover y Levacic (2020) afirmó que la administración educativa está muy relacionada con la gestión de cualquier organización, la cual incluye las facultades que una persona debe aplicar para trazar, preparar y supervisar las funciones asignadas al personal de acuerdo con el quehacer y fines de la institución. Soncco-Apaza (2018) describió particular efecto que se da sobre los estudiantes cuando existe empatía y comunicación con el docente lo cual fortalece la calidad de enseñanza y aprendizaje, además la comunicación es un medio de resolución de conflictos que suele ser mediado por la administración educativa de las instituciones de educación, siendo este el pilar de un ambiente laboral saludable. De igual forma, al contraponer la hipótesis general se alcanzó un nivel de adecuación de $r=0,700$ se indicó que la administración educativa y relaciones interpersonales presentan un grado de correlación alta y significativa; resultado que facilitó la admisión del planteamiento de hipótesis el cual indicó que estas dos variables se interconectaban entre sí.

Esto indica que, en su mayoría los educativos consideran que tanto la administración educativa como las relaciones interpersonales entre estos son buenas, lo cual denota una correcta gestión administrativa y buenos resultados según se describe entre la comunicación y cooperación entre docentes. A la vez que se dedujo que, según la medida en que se destinen recursos a la mejora de la administración educativa de los educadores estas mejoras afectaran de forma positiva las relaciones interpersonales en el personal educativo del plantel estudiado.

Los datos presentados concuerdan con los presentados por Laureano (2021) donde se demostró que la administración educativa tiene una fuerte influencia sobre el

desempeño de los educadores según Nagelkerke=0,210 y una Sig.=0,016 favoreciendo el accionar docente, por lo que una mejora en la administración educativa reflejará lo mismo en el desempeño de los educadores. Los presentados mostraron como la administración educativa cumple una función primordial al momento de direccionar la gestión escolar y, por ende, define las relaciones interpersonales de los agentes educativos (docentes); indicando que, a menor nivel de administración educativa, esto genera un equilibrio relacional en los educativos del plantel educativo, así como amenora el estrés sobre los educadores.

Continuando, sobre el objetivo uno *diagnosticar el nivel de administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil*.

En función a esto, Porras et al. (2021) afirmaron que la administración educativa es tomada en consideración como un detalle gerencial, que ayuda a las estrategias de hacer planes, ejecutar, gestionar y reprogramar los movimientos establecidos para el desarrollo de los fines del plantel educativo. Bajo otro punto de vista, Londoño & Mejía (2021) entienden las relaciones interpersonales como una interacción bilateral entre el educador y sus compañeros de trabajo, produciendo un escenario de camaradería entre ellos. La información contenida en la tabla 3 dejó ver que a nivel general un 75% de los maestros infirió que, si el nivel de administración educativa fue bueno, mientras que un 25% lo mostró como que se encontraba a un nivel regular. Y en cuanto al nivel de relaciones interpersonales (tabla 4) un considerable 96,9% manifestó no tener problemas al interrelacionarse con sus compañeros exhibiendo un nivel bueno en esta dimensión, mientras que sólo 1 educador consideró a un nivel regular las relaciones interpersonales.

Los datos demuestran la percepción de los agentes educativos que en su mayoría consideran la administración educativa acorde a las exigencias de la institución, pese a los cambios tecnológicos que se dieron debido a las adaptaciones pedagógicas que aún se viven debido a la pandemia por el Covid-19, mientras que otro grupo consideró que tiene algunos problemas. Por otro lado, los educadores casi en su totalidad alegaron que sus relaciones interpersonales son buenas y satisfactorias, las cuales no afectaban, sino más bien, potencian su labor como guía educativo; sin embargo, estos datos no mostraron tanta relación como la esperada ya que, si bien el nivel de relación fue alto, este pudo ser mejor; lo cual indica que ese 25% que consideró la administración educativa como regular mostró ciertas

falencias que otros educadores pudieron obviar; en tal sentido sería de consideración implementar acciones de mejora orientadas a la administración educativa. Los datos presentados guardan correspondencia con los presentados por Ramírez & Tesén (2022) donde se halló que la calidad educativa se vincula de forma directa con las relaciones interpersonales en los educadores, derivado del hecho de que la calidad educativa es un proceso continuo el cual converge directamente con las interacciones entre los agente educativos y los educandos; siendo imperativo implantar mejoras para optimizar las relaciones interpersonales entre los colaboradores de un plantel educativo. Los datos anteriores mostraron como una satisfactoria administración educativa de los docentes pueden llegar a generar una mejora considerable en las relaciones interpersonales de estos y, por ende, una mejor calidad de servicio de los docentes, derivada de un satisfactorio clima de trabajo y colaboración en equipo por parte del personal docente.

En cuanto al objetivo dos del estudio acerca de *conocer la relación entre la administración educativa y el manejo de la comunicación en docentes de una institución educativa de Guayaquil*. Ante esto, De La Cruz-Sandoval (2020) se expresó en entorno que permite una asociación entre los individuos que, en diversos momentos o situaciones, otorgan seguridad emocional a los individuos que le rodean con la integridad de tomar acciones en respuesta a conflictos o dificultades que se presenten ante los compañeros de trabajo. Es de esta manera que la administración educativa junto a las relaciones interpersonales se encarga de mantener una armonía entre ambos aspectos del docente con su entorno laboral y colaborador.

Mientras que para Glover & Levacic (2020), consideran que la administración educativa implica planificar procesos educativos a través de técnicas, las cuales deben ir acompañadas de estudios gerenciales incorporados con procesos tecnológicos e impacto académico, a fin de que se entregue a la sociedad una institución altamente calificada y comprometida. En cuanto a la hipótesis uno referida a corroborar si la administración educativa se relacionaba con el manejo de la comunicación, en la tabla 5 se muestra el coeficiente de correspondencia alcanzado el cual fue de $r=0,674$ mismo que muestra un nivel de vinculación moderadamente alto, mismo que fue significativo según $\text{Sig.}=0,000$ indicando que este no supero el nivel de error máximo permitido, por lo que acepto a cabalidad la

hipótesis del estudio dos y por ende se aceptó la correlación entre la administración educativa y el manejo de la comunicación. Los datos anteriores nos mostraron que de forma general un grupo mayorista de los educadores considera que tanto la administración de la educación como el manejo de la comunicación se encuentra a un nivel bueno; debiendo precisar que un pequeño grupo encuentra estos temas a nivel regular.

Estos datos concuerdan con los alcanzados por Suárez (2020) donde se encontró que la administración educativa juega un rol preponderante sobre el accionar de las relaciones interpersonales en educativos de Guayas; por lo cual demostró que una mejora en la administración educativa mejoraría de cierta forma también las relaciones interpersonales entre los agentes educativos del plantel estudiado. Lo mencionado anteriormente, dejó ver que la administración educativa ejerce un rol integrador sobre la comunicación entre docentes de una escuela de Guayaquil, lo cual es beneficioso para el proceso de aprendizaje de los estudiantes; a la vez que acrecienta las capacidades profesionales de los educadores para abordar mejor la atención de sus educandos.

En referencia al objetivo tres *identificar la relación entre la administración educativa y el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil*. A lo acotado Vivas *et al.* (2020) consideran que la administración instruccional es el campo que proyecta, controla, distribuye, realiza, gestiona y valora el accionar de los establecimientos educativos. De La Cruz-Sandoval (2020) se conceptualiza como el entorno que permite una asociación entre los individuos que, en diversos momentos o situaciones, otorgan seguridad emocional a los individuos que le rodean con la integridad de tomar acciones en respuesta a conflictos o dificultades que se presenten ante los compañeros de trabajo. Es de esta manera que la administración educativa junto a las relaciones interpersonales se encarga de mantener una armonía entre ambos aspectos del docente con su entorno laboral y colaborador.

En referencia al estudio aprobatorio de la hipótesis dos se encontró una imborrable conexión entre la administración educativa y el ambiente de colaboración en base al coeficiente de correlación alcanzado el cual tuvo un valor de $r=0,688^{**}$ donde estos dos asteriscos indicaron un alto grado de significancia; el cual fue para este caso de $\text{Sig.}=0,000$; lo cual dio a entender que los datos no arrojaron ningún valor

de error o falla, aceptado la hipótesis dos. Estos resultados dejaron ver, una vez más, que los educativos perciben la administración de educación y ambiente de colaboración que estos ejercen en su labor docente con nivel bueno, donde un grupo menor las consideró a un nivel regular.

Estos datos difieren a los presentados por Simisterra (2019) donde se encontró que las relaciones interpersonales del personal docente en términos generales se encontraron a un nivel regular, por el hecho de que la mayoría de estos prefirió simplemente llevar la fiesta en paz sin involucrarse mucho con sus compañeros de trabajo donde estos alegaron según un 62% de estos que no se involucran cuando ven que sus compañeros tienen problemas; situación que permitió encontrar la necesidad en los educadores de ser capacitados a través de sesiones de concientización donde se promueva la solidaridad y trabajo en equipo; donde es preciso que el colegio cuente con un psicólogo especialista en el tema a fin de que este implemente estrategias para corregir problemas en las relaciones interpersonales entre los docentes y así poder mejorar la calidad del servicio educativo ofertado por dicho plantel. Los hallazgos fueron de suma importancia debido a que muestran cómo llevarse bien e interactuar con sus compañeros de trabajo es la solución, optimizando la administración educativa y el ambiente de colaboración el cual depende enteramente de las autoridades administrativas de la UEF para que sea eficiente.

Sobre el objetivo cuatro *establecer la relación entre la administración educativa y las actitudes socioafectivas en docentes de una institución educativa de Guayaquil*. Teóricamente, Rosabal & Barrantes (2022), dijeron que la administración educativa promueve la eficacia dentro del entorno organizacional educativo, porque plantea con gran cautela una buena manera de ofrecer mejores resultados dentro del logro y canalización de los objetivos institucionales del plantel. Rufino (2020) la definió como la capacidad de los individuos para establecer lazos emocionales con otros dentro de una organización, esto permite tener mayor fiabilidad de integración entre los miembros de la unidad educativa en análisis y al mismo tiempo esto facilita la empatía entre los docentes y la comunidad educativa en los exteriores. A esto se le puede interpretar como aquella capacidad o habilidad de afrontar y resolver conflictos como se suele dar en los manuales de convivencia de cada unidad

educativa con una capacidad de respuesta enfocada a establecer relaciones de comunicación y apoyo emocional solidas.

Con respecto a la hipótesis tres esta fue corroborada ya que se encontró una correlación fuerte entre la administración educativa y las actitudes socioafectiva por el $r=0,719^{**}$ obtenido, el cual presentó una significancia o nivel de error igual a 0 el cual fue inferior al máximo permitido; a la vez que cada una de las dimensiones de la administración educativa se correlacionó con la dimensión actitudes socioafectivas lo cual dio cuenta de la significativa relación entre estos puntos. Los datos anteriores muestran nuevamente que un alto grupo de educadores considera que sus actitudes socioafectivas se encuentran a un buen nivel lo cual es reflejo del grado de administración educativa que ejercen en su plantel educativo; gestión que se exteriorizó en la vinculación entre estos temas, siendo esta moderadamente alta indicando que ejerce influencia la administración educativa sobre las actitudes socioafectivas en los docentes.

Ante esta realidad, los datos presentados guardan relación de semejanza con los presentados por Ramírez & Tesén (2022) donde se halló que la calidad de la educación conecta directamente con las relaciones interpersonales de los agentes educativos, dando a entender que la calidad de la educación debe verse como un proceso continuo; mismo que colisiona con las interacciones de carácter social entre los educadores y estos con sus alumnos, donde buscar constantes mejoras de estos temas es primordial para generar unas relaciones interpersonales naturales entre el personal docente de una escuela. En tal sentido se entiende que, una administración educativa al nivel requerido por la institución, tiene efectos directos sobre los factores considerados dentro de las relaciones interpersonales en docentes.

Por último, en referencia al objetivo cinco acerca de *analizar la relación entre la administración educativa y la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil*. A esto, Villamar (2022) fundamenta la resolución de conflictos como la habilidad de los docentes y de la gerencia educativa para proporcionar los medios adecuados para solucionar problemas entre los educadores, educadores -administración, educadores-representantes legales y educadores-estudiantes; todos estos procedimientos son diferentes que se

establecen según los lineamientos legales de cada una de las instituciones educativas dentro de un marco legal regulatorio. Y en cuanto a la constatación de la hipótesis cuatro, esta fue aceptada en primera instancia por el coeficiente de vinculación obtenido el cual fue de 0,771** presentando una correlación moderadamente alta y significativa según Sig.=0,000 indicando que el resultado presentado no contó con ningún tipo de error. Entonces, los datos observados mostraron que los docentes consideran que cuando su nivel de administración educativa es bueno o alto, esto genera una resolución de conflictos entre el personal pedagógico de manera alta, sin embargo, cuando el nivel de la administración educativa baja, lo mismo sucede con el dinamismo de la resolución de problemas. Estos datos guardan cierto grado de concordancia con los datos presentados por Tejada & Coaquira (2022) donde estos alegaron que la administración educativa guarda conexión con el desempeño de los educadores según $Rho=0,680$ con una Sig.=0,000. Asimismo, concordó con los datos trabajados por Medina (2019) donde se encontró que las relaciones interpersonales se vinculan con la gestión institución; donde estas relaciones facilitan que la gestión en un plantel educativo sea más dinámica coadyuvando con las funciones pedagógicas de los educadores para con sus alumnos.

VI. CONCLUSIONES

1. A nivel general se encontró que un grupo de educadores percibe la administración educativa a un buen nivel, lo mismo sucede con las relaciones interpersonales de estos; datos reforzados por la aceptación de la hipótesis de estudio la cual indicó que la administración educativa presenta una correlación moderadamente alta, indicando efectos directos y proporcionales en medida que se optimice la administración educativa de los educadores sobre las relaciones interpersonales de estos.
2. Se logró diagnosticar la administración educativa al hallarse un nivel bueno según percepción de los agentes educativos y un grupo menor la considera como regular; en esta misma línea podemos hacer mención del nivel de relaciones interpersonales la cual mostró que casi la totalidad de los maestros alegó que esta era muy buena y apenas uno indicó tener algunos problemas de interacción.
3. Se aceptó la hipótesis de correlación entre la administración educativa y el manejo de la comunicación según el coeficiente alcanzado el cual indicó la existencia de una relación moderadamente alta entre estos dos temas; a la vez que mostró que en la medida en que se mejora la administración educativa, estos cambios afectaran positivamente el manejo de la comunicación en educadores de una institución educativa de Guayaquil.
4. Existe vinculación moderadamente alta entre la administración educativa y el ambiente de colaboración entre educadores, sugiriendo que, al optimizar la administración educativa, estas variaciones generaran un aumento del dinamismo del ambiente de colaboración en los docentes.
5. Se correlacionó la administración educativa y las actitudes socioafectivas en educadores de una institución educativa de Guayaquil; afianzada por el nivel alcanzado que evidenció una relación moderadamente alta con significancia de cero, se interpreta como cambios directos entre la administración educativa afectaría las relaciones interpersonales entre los docentes.
6. Finalmente, existe relación entre la administración educativa y la resolución de conflictos, donde el nivel de correlación fue moderadamente alto un nivel de significación de cero.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director(a) de la institución educativa promover el respeto entre pares a la vez que exija que toda actividad a realizarse sea comunicada con todo el personal del plantel a fin de poder alcanzar las metas trazadas, a fin de que por medio de la interacción entre estos se logre desarrollar eficientemente de actividades socioculturales, de capacitación y deportivas, calificando el desempeño ejercido por los educadores para mejorar las relaciones interpersonales entre estos.
2. Al departamento de recursos humanos en colaboración con el de psicología, implementar talleres de especialización y nivelación para los maestros donde sean evaluados a fin de reforzar las falencias que pudiesen presentar en su administración educativa o relaciones interpersonales y puedan ser derivados con el especialista correcto para que el maestro sea capaz de estar a la par con los educadores más destacados de la institución.
3. Al director(a) de la institución educativa fomentar una distribución saludable de la información entre los participantes del llamado proceso educativo; donde estos exhiban actitudes prudentes, tolerantes y sobre todo profesionales para sí poder evitar discrepancias personales o laborales por falta de información evitando actitudes que denigren la imagen de un profesional de la educación.
4. Al departamento de recursos humanos, vertebrar estrategias de revisión de la administración educativa donde se acompañe, monitoree y supervise el ambiente de colaboración entre docentes a fin de velar por el cumplimiento de las metas y actividades a realizar por los educadores del plantel.
5. A los maestros mejorar sus actitudes socioafectivas por medio de su participación en intervenciones educativas virtuales gestionadas por el departamento de recursos humanos a fin de generar estrategias de administración educativas que le permita al educador pueda defender lo que piensa, siente y desea dentro del plantel educativo.
6. Al director(a) en conjunto con el departamento de recursos humanos suscitar la armonía de las relaciones interpersonales en combinación con una sana convivencia por medio del suministro de diversas estrategias curriculares que acrecienten la productividad y efectividad laboral de los educadores de una institución educativa de Guayaquil.

REFERENCIAS

- Aparicio, O. Y. (2018). Las TIC como herramientas cognitivas. *Revista Interamericana de investigación, educación y pedagogía*, Vol. 11(Núm. 1), 67-80. <https://www.redalyc.org/journal/5610/561059324005/html/>
- Aquiahuatl, E. C. (2019). *Metodología de la investigación interdisciplinaria*. México: Editorial INK.
- Arias Gonzales, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera edición digital ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Arotinco, H. A. (2018). *El clima institucional y las relaciones interpersonales entre docentes de la Institución Educativa "Isaías Ardiles" de Pachacamac, UGEL 01 -2018*. Perú: Universidad César vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24023/AROTI_NCO_HA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asenjo Torres, K. (2021). *Distanciamiento social y relaciones interpersonales entre los estudiantes de 5to primaria de la Institución Educativa Juan Wesley, Guadalupe 2021*. Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17602>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barbón, O., & Fernández, J. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Bautista Rivas, O. (2022). Organizational management and educational quality in times of pandemic, Ate, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar,

6(1).

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1760

Betto, T. (2015). Análisis de los medios de enseñanza. Aportaciones para su selección, utilización, diseño e investigación. *Mendive*, 16(4). <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1462>

Briceño Toledo, M., Correa Castillo, S., Valdés Montecinos, M., & Hadweh Briceño, M. (2020). Educational management model for virtual. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500759>

Cárdenas Tapia, M., Callinapa Lupaca, E., Canaza Turpo, C., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Educational management: dimensions, factors and challenges for the transformation of the school. *Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales*, 4(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>

Castro Ramírez, N., Alvarado Torres, W., Romero Jiménez, J., & Mondragón Sánchez, D. (2021). Interpersonal relationships in teacher job performance. *Ciencia latina*, 5(4). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766

Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. Retrieved 04 de julio de 2021, from http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*. CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Contreras Sayago, O. (2019). La Calidad Total como Estrategia para Instituciones Educativas Inteligentes. Aplicación de la Teoría de Calidad Total de Edward Deming. *Investigación y Formación Pedagógica. Revista del CIEGC*, 1(10).

https://redib.org/Record/oai_articulo2281290-la-calidad-total-como-estrategia-para-instituciones-educativas-inteligentes-aplicaci%C3%B3n-de-la-teor%C3%ADa-de-calidad-total-de-edward-deming

Cortéz, M. (2019). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. España: AOC.

De La Cruz-Sandoval, V. V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019*. Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40311>

Fresno, C. C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Argentina: Ciudad Educativa.

García Colina, F., Juárez Hernández, S., & Salgado García, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana Educación Superior*, 37(2). <http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/223/265>

Glover, D., & Levacic, R. (2020). *Educational Resource Management* (2nd edition ed.). UCL Press. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/51779/9781787358386.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, J. G. (2018). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos educativos en la Institución Educativa Carlos José Echavarry Osacar, Arequipa-2016*. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7116/EDMgochjg.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Gutiérrez Hernández, C., & Restrepo Vanegas, C. (2021). *Violencia intrafamiliar y relaciones interpersonales en estudiantes de primaria: Un estudio binacional en contexto de pandemia, 2021*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67011/Guti%C3%A9rrez_HCE-Restrepo_VC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. S. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill Education.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mac Graw Hill Education.
- Jarrin Beltrán, L. (2021). *Estrategias De Aprendizaje Y Rendimiento Escolar En Estudiantes De Tercero De Bachillerato De Una Unidad Educativa De Guayaquil, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61980>
- Laureano Malpartida, T. (2021). *Administración Educativa en los Compromisos de la Gestión Escolar, Institución Educativa, Simón Bolívar, Oyón - Lima, 2021*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67699/Laureano_MTS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Londoño Hoyos, C., & Mejía Vélez, G. (2021). Interpersonal Relationships in Diverse Educational Contexts: Case Studies. *Perspectivas*, 6(21). <https://doi.org/https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.6.21.2021.25-40>
- Medina Granda, P. (2019). *Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38236/Medina_GPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, I., Pérez, R., & Seca, M. V. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Maipue.
- Porras Cavero, M., Cabrejos Ramos, J., Vargas Quispe, G., & Berrocal Villegas, S. (2021). Educational management and teacher job satisfaction at the Republica de Chile Educational Institution, Lima. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Ramírez Agurto, J., & Tesén Arroyo, J. (2022). Interpersonal relationships and educational quality. *TecnoHumanismo*, 2(3). <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/113>

- Santos Moreira, L., García Mera, S., & De La Cruz Moreno Arteaga, N. (2022). Determining Factors of Communication in the Classroom and its Influence on Interpersonal Relationships. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000200023
- Simisterra Masias, S. (2019). Interpersonal relationships of the educational manager in school life. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 4(11). <https://doi.org/DOI 10.23857/fipcaec.v4i11.45>
- Soncco-Apaza, R. H. (2018). *Relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes de segundo grado y su implicancia en el aprendizaje significativo en I.E.S. Túpac Amaru - Coasa*. Lima-Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/13a9c359-f0f8-4750-8ce7-d4235bffb950/content>
- Soria Nieto, O., Soria Tello, K., Ancco Ramírez, C., & Vera Teves, R. (2022). Educational management and job performance of the directors of educational institutions in the province of Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Suárez Yoza, F. (2020). *Administración educativa y relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule - Guayas, 2020*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49431/Su%c3%a1rez_YFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejada Collantes, K., & Coaquira Molleapaza, F. (2022). Be a teacher and learning administrator in the context of the pandemic 2021 in private sector schools. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22937>
- Tineo Morales, P. (2021). *Características de las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes dentro de entornos virtuales de aprendizaje en el 2do Grado de educación primaria de un colegio privado de Lima*. PUCP.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19534/TINEO_MORALES_PABLO_RAFAEL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tomalá, F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5848/1/T2418-MGE-Tomala-La%20gestion.pdf>

Torres, K., & Regatto, V. (2018). *relaciones interpersonales de los docentes dentro de las unidades educativas*. Milagro-Ecuador: UNEMI. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3954/1/RELACIONES%20INTERPERSONALES%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DENTRO%20DE%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS.pdf>

United Nations. (2021). *Progress towards the Sustainable Development Goals : report of the Secretary-General*. United Nations. <https://digitallibrary.un.org/record/3930067?ln=en>

Villamar, M. E. (2022). *Programa de capacitación de habilidades blandas para fortalecer las relaciones interpersonales de una institución educativa de Santa Lucía, 2022*. Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93767>

Vivas Escalante, A., Martínez Fuentes, M., & Solís Mejías, D. (2020). Management of School Administration in the Development of Academic Activities: A Look in Times of Pandemic. *Revista Scientific*, 5(18). <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V 1 Administración educativa	Para Glover y Levacic (2020) La administración educativa, se relaciona con la administración de toda organización, que comprende las facultades con las que debe contar una persona para poner en marcha estrategias que permitan planificar, organizar y supervisar las tareas asignadas al personal en concordancia con la misión y visión institucional.	Vista como la forma en que se administra una institución educativa, ante lo anterior se diseñó un cuestionario que constó de 20 ítems que evalúan las dimensiones de estudio.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico educativo • Elaboración de documentos de gestión administrativa • Proyectos Administrativos • Procedimientos administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-2 • 3-5 • 6-7 • 8-9 	Ordinal 1(Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre) 5 (Siempre)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Función de las necesidades • Coordinación de actividades • Perfil profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • 10-12 • 13-14 • 15-16 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de monitoreo • Acompañamiento de las actividades docentes • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • 17-18 • 19-20 • 21-22 	

Anexo 02. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
GENERAL: ¿De qué manera se relaciona la administración educativa con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022?	GENERAL: Determinar la relación entre la administración educativa y las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	GENERAL: Hi: La administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022. H0: La administración educativa no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	Variable 1: Administración educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeación	• Diagnóstico educativo.	1Considera Ud, que se lleva a cabo un diagnóstico institucional donde participan todos los docentes. 2- Ud, participa en la elaboración del diagnóstico institucional	Ordinal 1(Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre)	Bajo Regular Alto
				• Elaboración de documentos de gestión administrativa	3Estima ud. la participación de los docentes para la elaboración del Manual de Organización y funciones. 4Cree ud. ¿Que se realizan estrategias para elaborar los documentos administrativos? 5Realiza documentación administrativa dentro de su carga horaria de docente.	5 (Siempre)	
ESPECÍFICOS: PE1: ¿Cuál es el nivel de administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022?	ESPECÍFICOS: OE1: Diagnosticar el nivel de administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	ESPECÍFICOS: H1: No aplica.					
ESPECÍFICOS: PE2: ¿En qué medida se relacionan la administración educativa y el manejo de la	ESPECÍFICOS: OE2: Conocer la relación entre la administración educativa y el manejo	ESPECÍFICOS: H2: La administración educativa se relaciona significativamente con el manejo de la comunicación					

comunicación en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022?	de la comunicación en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos Administrativos • Procedimientos administrativos • función de las necesidades 	6Ha participado en la realización de proyectos institucionales? 7Ha sido parte en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI?		
PE3: ¿En qué medida se relacionan la administración educativa y el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022?	OE3: Identificar la relación entre la administración educativa y el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	H3: La administración educativa se relaciona significativamente con el ambiente de colaboración en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.		8Ud, es considerado en el proceso de organización previamente a la planificación administrativa 9Durante el proceso de planificación considera que los docentes llevan a cabo el manual de convivencia armónica.		
PE4: ¿De qué manera se relacionan la administración educativa y las actitudes socioafectivas en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022?	OE4: Establecer la relación entre la administración educativa y las actitudes socioafectivas en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	H4: La administración educativa se relaciona significativamente con las actitudes socioafectivas en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.				
PE5: ¿Cómo se relacionan la administración educativa y la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022?	OE5: Analizar la relación entre la administración educativa y la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.	H5: La administración educativa se relaciona significativamente con la resolución de conflictos en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022.		10Cree ud, que el manual de organización y funciones abarca las necesidades de los docentes. 11El equipo docente es organizado teniendo en cuenta las necesidades institucionales. 12Participa ud, en alguna comisión institucional?		
				Organización		

				<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de actividades. 	<p>13Considera ud, que se realiza actividades de acuerdo al tiempo establecido.</p> <p>14Las actividades que se ejecutan se enmarcan a los fines de la institución.</p>		
				<ul style="list-style-type: none"> • Perfil profesional 	<p>15Los docentes participan de manera democrática en proporción con sus capacidades.</p> <p>16Considera ud, que es tomada en cuenta para la delegación de funciones de acuerdo al perfil profesional?</p>		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de monitoreo 	<p>17Conoce ud, el Plan de monitoreo institucional.</p> <p>18Se tienen en consideración indicadores de control para monitorear las funciones de los docentes.</p>		
				<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento de las actividades docentes 	<p>19Cree ud, que se brinda acompañamiento sobre las dificultades encontradas en</p>		

					<ul style="list-style-type: none"> • Expresa sus pensamientos e ideas 	<p>5Transmite sus definiciones de forma libre y espontanea. 6Manifiesta de manera oral la interpretación de sus emociones. 7Promueve la comunicación asertiva con sus compañeros docentes.</p>	<p>5 (Siempre)</p>	
			Ambiente de colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía con sus pares 	<p>8Inicia un entorno de compromiso y colaboración con los docentes. 9Apoya a los docentes que tengan dificultades para realizar una actividad.</p>			
				<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta un adecuado clima laboral. 	<p>10Cuenta con la capacidad para discutir o negociar temas complejos con los docentes. 11Respeto las funciones de los demás docentes.</p>			
			Actitudes socioafectivas	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en reuniones amigables 	<p>12Participa activamente en reuniones sociales. 13Se integra en reuniones de trabajo de forma alegre y colaborativa.</p>			
				<ul style="list-style-type: none"> • Se siente motivado a tener amigos. 	<p>14Crea momentos amenos a pesar de las dificultades que se presenten.</p>			

					15 Busca integrar en actividades de recreación a todos los docentes.		
				<ul style="list-style-type: none"> • Actitud afectiva de manera adecuada 	16 Propicia espacios de dialogo con los docentes. 17 Mantiene relaciones interpersonales saludables con los demás docentes.		
					18 Comparte información que solucione un problema con los docentes. 19 Para resolver un conflicto ud, se basa en hipótesis o información real.		
				<ul style="list-style-type: none"> • Propone soluciones 			
					20 Considera que es solidario y tolerante con sus compañeros de trabajo. 21 Realiza estrategias de actividades de relaciones interpersonales.		
				<ul style="list-style-type: none"> • Busca el compañerismo entre todos 			
					22 Es asertivo al momento de manejar controversias con los docentes. 23 Toma decisiones que conllevan a un clima laboral tenso entre los docentes.		
				Resolución de conflictos			
				<ul style="list-style-type: none"> • Realiza acciones para solucionar problemas de interacción. 			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo</p> <p>El estudio se consideró de tipo básico bajo el hecho de que este tuvo sus cimientos en teorías científicas y el desarrollo del mismo se basó en describir las variables de estudio sin ejercer acciones prácticas (Arias Gonzales, 2020)</p> <p>Diseño</p> <p>La investigación optó por el enfoque cuantitativo el cual señala que el desarrollo de la investigación se dará por medio de la utilización de cálculos de carácter matemático para poder despejar las incógnitas planteadas. (Arias y Covinos, 2021).</p> <p>En cuanto al diseño, este fue no experimental ya que las variables a analizar no fueron adulteradas de forma alguna; por lo cual sólo se presentará una descripción de los datos encontrados (Betto, 2015).</p> <p>Asimismo, fue correlacional ya que tuvo por finalidad entender el nivel de vinculación entre las variables administración educativa y relaciones interpersonales (Cohen y Gómez, 2019). Finalmente, puede considerarse de corte transversal situación que implica que la tesis se desarrolló en un lapso de tiempo corto (meses de agosto-noviembre. (Cortéz, 2019)</p>	<p>Población</p> <p>Se describe a la población como al grupo de personas que presentan particularidades que son deseadas de medir desde una perspectiva amplia que se relaciona con el estudio científico, tanto desde la ubicación geográfica como las actividades que desempeñan (Fresno, 2019). Teniendo en cuenta lo antes acotado, la población de estudio tuvo como entes de estudio a 32 educadores que estén impartiendo clases durante el periodo académico 2022-II en la Escuela de Educación Básica Fiscal Héroes de Paquisha.</p> <p>Muestra</p> <p>Apreciada como parte de la población electa, que es tomada en circunspección como objeto de estudio para poder resolver un fin de estudio e hipótesis (Baena, 2017). En este sentido, para la estimación del patrón se han tomado en consideración la totalidad de educadores de la Escuela de Educación Básica Fiscal</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Velásquez Mariño, Judith Marlene</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución educativa</p> <p>Variable 2:</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Velásquez Mariño, Judith Marlene</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución educativa</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$ <p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems. ST^2 = Varianza de la suma de los ítems. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p> <p>Para el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de correlación Rho de Spearman, Hauke & Kossowski (2019), precisan que el Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico que se propone como una medida que expresa la fuerza de asociación entre dos variables.</p>

	<p>Héroes de Paquisha; en tal sentido se trata de una población censal.</p> <p>Muestreo</p> <p>El muestreo se estableció como no probabilístico conocido como deliberado o intencional el cual es de consideración en una investigación, donde se infiere que el tamaño de la muestra puede ser definido teniendo como base la experiencia y criterio del investigador (Arias, 2020). Ante lo expuesto el tamaño de la muestra fue equiparable al de la población por lo que estamos hablando de una población censal.</p>		
--	---	--	--

CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en Administración de la educación. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre el nivel de administración educativa en docentes.

La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio.

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	Considera Ud. que se lleva a cabo un diagnóstico institucional donde participan todos los docentes					
2	Ud. participa en la elaboración del diagnóstico institucional					
3	Estima Ud. la participación de los docentes para la elaboración del Manual de Organización y funciones					
4	Cree Ud. ¿Que se realizan estrategias para elaborar los documentos administrativos?					
5	Realiza documentación administrativa dentro de su carga horaria de docente					
6	Ha participado en la realización de proyectos institucionales					
7	Ha sido parte en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI					
8	Ud. es considerado en el proceso de organización previamente a la planificación administrativa					
9	Durante el proceso de planificación considera que los docentes llevan a cabo el manual de convivencia armónica					
Dimensión: Organización						
10	Cree Ud. que el manual de organización y funciones abarca las necesidades de los docentes					
11	El equipo docente es organizado teniendo en cuenta las necesidades institucionales					
12	Participa Ud. en alguna comisión institucional					
13	Considera Ud. que se realiza actividades de acuerdo al tiempo establecido					
14	Las actividades que se ejecutan se enmarcan a los fines de la institución					
15	Los docentes participan de manera democrática en proporción con sus capacidades					

16	Considera Ud. que es tomada en cuenta para la delegación de funciones de acuerdo al perfil profesional					
Dimensión: Control						
17	Conoce Ud. el Plan de monitoreo institucional					
18	Se tienen en consideración indicadores de control para monitorear las funciones de los docentes					
19	Cree Ud. que se brinda acompañamiento sobre las dificultades encontradas en la realización de alguna actividad					
20	Cree Ud. que se ha elaborado un Manual de acciones de control para el acompañamiento de actividades					
21	Es Ud. evaluado para mejorar el rendimiento laboral de los docentes					
22	Se toman correctivos necesarios en caso de no cumplir con los objetivos					

Edad:

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

El presente cuestionario es parte de una investigación para optar el título de Magíster en Administración de la educación. La información brindada es de suma importancia no solo a nivel personal sino también a nivel institucional, porque servirá para conocer algunos aspectos clave sobre las relaciones interpersonales en docentes.

La encuesta presenta respuestas de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecidos con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Manejo de la comunicación						
1	Inicia y termina conversaciones con los docentes de manera fluida					
2	Lleva a cabo conversación en grupo sobre diversos temas					
3	Respeto los criterios de los docentes					
4	Interviene expresando sus ideas de forma respetuosa					
5	Transmite sus definiciones de forma libre y espontanea					
6	Manifiesta de manera oral la interpretación de sus emociones					
7	Promueve la comunicación asertiva con sus compañeros docentes					
Dimensión: Ambiente de colaboración						
8	Inicia un entorno de compromiso y colaboración con los docentes					
9	Apoya a los docentes que tengan dificultades para realizar una actividad					
10	Cuenta con la capacidad para discutir o negociar temas complejos con los docentes					
11	Respeto las funciones de los demás docentes					
Dimensión: Actitudes socioafectivas						
12	Participa activamente en reuniones sociales					
13	Se integra en reuniones de trabajo de forma alegre y colaborativa					


14	Crea momentos amenos a pesar de las dificultades que se presenten					
15	Busca integrar en actividades de recreación a todos los docentes					
16	Propicia espacios de dialogo con los docentes					
17	Mantiene relaciones interpersonales saludables con los demás docentes					
Dimensión: Resolución de conflictos						
18	Comparte información que solucione un problema con los docentes					
19	Para resolver un conflicto Ud. se basa en hipótesis o información real					
20	Considera que es solidario y tolerante con sus compañeros de trabajo					
21	Realiza estrategias de actividades de relaciones interpersonales					
22	Es asertivo al momento de manejar controversias son los docentes					
23	Toma decisiones que conllevan a un clima laboral tenso entre los docentes					

Edad:

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

Anexo 04. Confiabilidad de los instrumentos

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Judith Marlene Velásquez Mariño
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Administración educativa
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	21-11-2022
1.7. MUESTRA APLICADA	20

II. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.945
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.

Ítem evaluados: 22 Ítem eliminados: 0 Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.945 cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la Administración educativa



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Judith Marlene Velásquez Mariño
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022
1.3. ESCUELA POSGRADO	Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre Relaciones interpersonales
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	21-11-2022
1.7. MUESTRA APLICADA	20

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.938
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítem mejorados, eliminados, etc.

<p>Ítem evaluados: 23 Ítem eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.944 cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar las relaciones interpersonales</p>
--



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

Estadísticos de confiabilidad del cuestionario de Administración Educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	22

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	78,65	288,555	,696	,941
P2	78,85	291,818	,469	,945
P3	78,15	288,766	,563	,943
P4	78,50	289,632	,637	,942
P5	78,25	311,987	,094	,949
P6	78,40	308,568	,227	,947
P7	78,10	299,779	,575	,943
P8	79,00	288,000	,680	,942
P9	78,05	288,787	,703	,941
P10	78,40	281,832	,885	,939
P11	78,15	295,187	,624	,942
P12	77,45	313,524	,142	,947
P13	77,65	298,029	,593	,943
P14	77,70	293,274	,825	,941
P15	78,05	282,576	,917	,938
P16	78,30	277,484	,774	,940
P17	79,00	283,053	,660	,942
P18	78,45	281,418	,766	,940
P19	78,65	271,608	,809	,939
P20	78,70	273,800	,825	,939
P21	78,15	281,187	,879	,939
P22	78,45	280,155	,770	,940

Estadísticos de confiabilidad del cuestionario de relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
R1	94,40	151,726	,533	,936
R2	94,45	146,261	,660	,934
R3	94,35	148,345	,765	,934
R4	94,25	151,355	,565	,936
R5	94,40	142,779	,840	,932
R6	94,60	142,463	,829	,932
R7	94,60	143,095	,739	,933
R8	94,40	145,726	,749	,933
R9	94,25	149,355	,705	,934
R10	94,95	143,945	,552	,937
R11	94,10	153,884	,540	,937
R12	94,65	149,292	,455	,937
R13	94,40	146,042	,731	,933
R14	94,65	142,661	,837	,932
R15	94,65	144,029	,765	,933
R16	94,60	148,884	,549	,936
R17	94,40	147,200	,665	,934
R18	94,80	141,326	,705	,933
R19	94,70	145,379	,658	,934
R20	94,10	151,568	,755	,935
R21	94,85	140,766	,910	,930
R22	94,65	144,555	,737	,933
R23	95,50	156,474	,022	,955

Puntajes o Baremos

Administración Educativa

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Administración educativa	22	22	110	22	51	52	81	82	110
Planeación	9	9	45	9	21	22	33	34	45
Organización	7	7	35	7	16	17	26	27	35
Control	6	6	30	6	14	15	22	23	30

Proceso de enseñanza

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Relaciones interpersonales	23	23	115	23	53	54	84	85	115
Manejo de la comunicación	7	7	35	7	16	17	26	27	35
Ambiente de colaboración	4	4	20	4	9	10	15	16	20
Actitudes socioafectivas	6	6	30	6	14	15	22	23	30
Resolución de conflictos	6	6	30	6	14	15	22	23	30

Anexo 05. Validez de expertos

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	Considera Ud. que se lleva a cabo un diagnóstico institucional donde participan todos los docentes	X		X		X		
2	Ud. participa en la elaboración del diagnóstico institucional	X		X		X		
3	Estima Ud. la participación de los docentes para la elaboración del Manual de Organización y funciones	X		X		X		
4	Cree Ud. ¿Que se realizan estrategias para elaborar los documentos administrativos?	X		X		X		
5	Realiza documentación administrativa dentro de su carga horaria de docente	X		X		X		
6	Ha participado en la realización de proyectos institucionales	X		X		X		
7	Ha sido parte en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI	X		X		X		
8	Ud. es considerado en el proceso de organización previamente a la planificación administrativa	X		X		X		
9	Durante el proceso de planificación considera que los docentes llevan a cabo el manual de convivencia armónica	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Cree Ud. que el manual de organización y funciones abarca las necesidades de los docentes	X		X		X		
11	El equipo docente es organizado teniendo en cuenta las necesidades institucionales	X		X		X		
12	Participa Ud. en alguna comisión institucional	X		X		X		
13	Considera Ud. que se realiza actividades de acuerdo al tiempo establecido	X		X		X		
14	Las actividades que se ejecutan se enmarcan a los fines de la institución	X		X		X		
15	Los docentes participan de manera democrática en proporción con sus capacidades	X		X		X		
16	Considera Ud. que es tomada en cuenta para la delegación de funciones de acuerdo al perfil profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Conoce Ud. el Plan de monitoreo institucional	X		X		X		
18	Se tienen en consideración indicadores de control para monitorear las funciones de los docentes	X		X		X		

19	Cree Ud. que se brinda acompañamiento sobre las dificultades encontradas en la realización de alguna actividad	X		X		X		
20	Cree Ud. que se ha elaborado un Manual de acciones de control para el acompañamiento de actividades	X		X		X		
21	Es Ud. evaluado para mejorar el rendimiento laboral de los docentes	X		X		X		
22	Se toman correctivos necesarios en caso de no cumplir con los objetivos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Juárez Calderón Olga Cecilia

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Manejo de a comunicación							
1	Inicia y termina conversaciones con los docentes de manera fluida	x		x		x		
2	Lleva a cabo conversación en grupo sobre diversos temas	x		x		x		
3	Respeto los criterios de los docentes	x		x		x		
4	Interviene expresando sus ideas de forma respetuosa	x		x		x		
5	Transmite sus definiciones de forma libre y espontanea	x		x		x		
6	Manifiesta de manera oral la interpretación de sus emociones	x		x		x		
7	Promueve la comunicación asertiva con sus compañeros docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Inicia un entorno de compromiso y colaboración con los docentes	x		x		x		
9	Apoya a los docentes que tengan dificultades para realizar una actividad	x		x		x		
10	Cuenta con la capacidad para discutir o negociar temas complejos con los docentes	x		x		x		
11	Respeto las funciones de los demás docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes socioafectivas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Participa activamente en reuniones sociales	x		x		x		
13	Se integra en reuniones de trabajo de forma alegre y colaborativa	x		x		x		
14	Crea momentos amenos a pesar de las dificultades que se presenten	x		x		x		
15	Busca integrar en actividades de recreación a todos los docentes	x		x		x		
16	Propicia espacios de dialogo con los docentes	x		x		x		
17	Mantiene relaciones interpersonales saludables con los demás docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Resolución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Comparte información que solucione un problema con los docentes	x		x		x	
19	Para resolver un conflicto Ud. se basa en hipótesis o información real	x		x		x	
20	Considera que es solidario y tolerante con sus compañeros de trabajo	x		x		x	
21	Realiza estrategias de actividades de relaciones interpersonales	x		x		x	
22	Es asertivo al momento de manejar controversias con los docentes	x		x		x	
23	Toma decisiones que conllevan a un clima laboral tenso entre los docentes	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Juárez Calderón Olga Cecilia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON con Documento Nacional de Identidad N° 05645443, de profesión docente, grado académico maestría, con código de colegiatura 0108315, labor que ejerzo actualmente como especialista en Unidad de gestión educativa local Morropón.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados cuestionarios sobre administración educativa y relaciones interpersonales, cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. Juárez Calderón Olga Cecilia

DNI: 05645443

Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 20 días del mes de noviembre del 2022



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	Considera Ud. que se lleva a cabo un diagnóstico institucional donde participan todos los docentes	X		X		X		
2	Ud. participa en la elaboración del diagnóstico institucional	X		X		X		
3	Estima Ud. la participación de los docentes para la elaboración del Manual de Organización y funciones	X		X		X		
4	Cree Ud. ¿Que se realizan estrategias para elaborar los documentos administrativos?	X		X		X		
5	Realiza documentación administrativa dentro de su carga horaria de docente	X		X		X		
6	Ha participado en la realización de proyectos institucionales	X		X		X		
7	Ha sido parte en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI	X		X		X		
8	Ud. es considerado en el proceso de organización previamente a la planificación administrativa	X		X		X		
9	Durante el proceso de planificación considera que los docentes llevan a cabo el manual de convivencia armónica	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Cree Ud. que el manual de organización y funciones abarca las necesidades de los docentes	X		X		X		
11	El equipo docente es organizado teniendo en cuenta las necesidades institucionales	X		X		X		
12	Participa Ud. en alguna comisión institucional	X		X		X		
13	Considera Ud. que se realiza actividades de acuerdo al tiempo establecido	X		X		X		
14	Las actividades que se ejecutan se enmarcan a los fines de la institución	X		X		X		
15	Los docentes participan de manera democrática en proporción con sus capacidades	X		X		X		
16	Considera Ud. que es tomada en cuenta para la delegación de funciones de acuerdo al perfil profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Conoce Ud. el Plan de monitoreo institucional	X		X		X		
18	Se tienen en consideración indicadores de control para monitorear las funciones de los docentes	X		X		X		

19	Cree Ud. que se brinda acompañamiento sobre las dificultades encontradas en la realización de alguna actividad	X		X		X	
20	Cree Ud. que se ha elaborado un Manual de acciones de control para el acompañamiento de actividades	X		X		X	
21	Es Ud. evaluado para mejorar el rendimiento laboral de los docentes	X		X		X	
22	Se toman correctivos necesarios en caso de no cumplir con los objetivos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Rondón Monzón Edith Yulissa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Edith Yulissa Rondón Monzón

DNI: 40742391

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Manejo de a comunicación							
1	Inicia y termina conversaciones con los docentes de manera fluida	x		x		x		
2	Lleva a cabo conversación en grupo sobre diversos temas	x		x		x		
3	Respeto los criterios de los docentes	x		x		x		
4	Interviene expresando sus ideas de forma respetuosa	x		x		x		
5	Transmite sus definiciones de forma libre y espontanea	x		x		x		
6	Manifiesta de manera oral la interpretación de sus emociones	x		x		x		
7	Promueve la comunicación asertiva con sus compañeros docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Inicia un entorno de compromiso y colaboración con los docentes	x		x		x		
9	Apoya a los docentes que tengan dificultades para realizar una actividad	x		x		x		
10	Cuenta con la capacidad para discutir o negociar temas complejos con los docentes	x		x		x		
11	Respeto las funciones de los demás docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes socioafectivas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Participa activamente en reuniones sociales	x		x		x		
13	Se integra en reuniones de trabajo de forma alegre y colaborativa	x		x		x		
14	Crea momentos amenos a pesar de las dificultades que se presenten	x		x		x		
15	Busca integrar en actividades de recreación a todos los docentes	x		x		x		
16	Propicia espacios de dialogo con los docentes	x		x		x		
17	Mantiene relaciones interpersonales saludables con los demás docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Resolución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Comparte información que solucione un problema con los docentes	x		x		x	
19	Para resolver un conflicto Ud. se basa en hipótesis o información real	x		x		x	
20	Considera que es solidario y tolerante con sus compañeros de trabajo	x		x		x	
21	Realiza estrategias de actividades de relaciones interpersonales	x		x		x	
22	Es asertivo al momento de manejar controversias con los docentes	x		x		x	
23	Toma decisiones que conllevan a un clima laboral tenso entre los docentes	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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


Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Rondón Monzón Edith Yulissa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon
 DNI: 40742391

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rondón Monzón Edith Yulissa con Documento Nacional de Identidad N° 40742391, de profesión docente, grado académico maestría, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad nacional del Santa- Ancash

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados cuestionarios sobre administración educativa y relaciones interpersonales, cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. Rondón Monzón Edith Yulissa

DNI: 40742391

Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 20 días del mes de noviembre del 2022



Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon

DNI: 40742391

Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	Considera Ud. que se lleva a cabo un diagnóstico institucional donde participan todos los docentes	X		X		X		
2	Ud. participa en la elaboración del diagnóstico institucional	X		X		X		
3	Estima Ud. la participación de los docentes para la elaboración del Manual de Organización y funciones	X		X		X		
4	Cree Ud. ¿Que se realizan estrategias para elaborar los documentos administrativos?	X		X		X		
5	Realiza documentación administrativa dentro de su carga horaria de docente	X		X		X		
6	Ha participado en la realización de proyectos institucionales	X		X		X		
7	Ha sido parte en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI	X		X		X		
8	Ud. es considerado en el proceso de organización previamente a la planificación administrativa	X		X		X		
9	Durante el proceso de planificación considera que los docentes llevan a cabo el manual de convivencia armónica	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Cree Ud. que el manual de organización y funciones abarca las necesidades de los docentes	X		X		X		
11	El equipo docente es organizado teniendo en cuenta las necesidades institucionales	X		X		X		
12	Participa Ud. en alguna comisión institucional	X		X		X		
13	Considera Ud. que se realiza actividades de acuerdo al tiempo establecido	X		X		X		
14	Las actividades que se ejecutan se enmarcan a los fines de la institución	X		X		X		
15	Los docentes participan de manera democrática en proporción con sus capacidades	X		X		X		
16	Considera Ud. que es tomada en cuenta para la delegación de funciones de acuerdo al perfil profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Conoce Ud. el Plan de monitoreo institucional	X		X		X		
18	Se tienen en consideración indicadores de control para monitorear las funciones de los docentes	X		X		X		

19	Cree Ud. que se brinda acompañamiento sobre las dificultades encontradas en la realización de alguna actividad	X		X		X	
20	Cree Ud. que se ha elaborado un Manual de acciones de control para el acompañamiento de actividades	X		X		X	
21	Es Ud. evaluado para mejorar el rendimiento laboral de los docentes	X		X		X	
22	Se toman correctivos necesarios en caso de no cumplir con los objetivos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

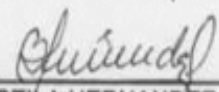
Apellidos y nombres del experto validador. Dra. Bertila Hernández Fernández

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
DNI N°16526129

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Manejo de a comunicación							
1	Inicia y termina conversaciones con los docentes de manera fluida	x		x		x		
2	Lleva a cabo conversación en grupo sobre diversos temas	x		x		x		
3	Respeto los criterios de los docentes	x		x		x		
4	Interviene expresando sus ideas de forma respetuosa	x		x		x		
5	Transmite sus definiciones de forma libre y espontanea	x		x		x		
6	Manifiesta de manera oral la interpretación de sus emociones	x		x		x		
7	Promueve la comunicación asertiva con sus compañeros docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Inicia un entorno de compromiso y colaboración con los docentes	x		x		x		
9	Apoya a los docentes que tengan dificultades para realizar una actividad	x		x		x		
10	Cuenta con la capacidad para discutir o negociar temas complejos con los docentes	x		x		x		
11	Respeto las funciones de los demás docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes socioafectivas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Participa activamente en reuniones sociales	x		x		x		
13	Se integra en reuniones de trabajo de forma alegre y colaborativa	x		x		x		
14	Crea momentos amenos a pesar de las dificultades que se presenten	x		x		x		
15	Busca integrar en actividades de recreación a todos los docentes	x		x		x		
16	Propicia espacios de dialogo con los docentes	x		x		x		
17	Mantiene relaciones interpersonales saludables con los demás docentes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Resolución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Comparte información que solucione un problema con los docentes	x		x		x	
19	Para resolver un conflicto Ud. se basa en hipótesis o información real	x		x		x	
20	Considera que es solidario y tolerante con sus compañeros de trabajo	x		x		x	
21	Realiza estrategias de actividades de relaciones interpersonales	x		x		x	
22	Es asertivo al momento de manejar controversias con los docentes	x		x		x	
23	Toma decisiones que conllevan a un clima laboral tenso entre los docentes	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

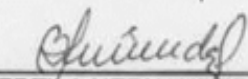
Apellidos y nombres del experto validador. Dra. Bertila Hernández Fernández

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
DNI N°16526129

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dra. Bertila Hernández Fernández con Documento Nacional de Identidad N° 16526129, de profesión docente, grado académico de doctorado, labor que ejerzo actualmente como docente en investigación de la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados cuestionarios sobre administración educativa y relaciones interpersonales, cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

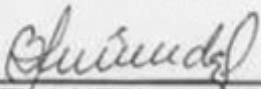
Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dra. Bertila Hernández Fernández

DNI: 16526129

Especialidad del validador: Investigadora

Piura, a los 20 días del mes de noviembre del 2022



Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
DNI N°16526129

Firma del Experto Informante

Anexo 06. Información adicional

Contraste de normalidad de los puntajes de las variables y dimensiones

Tabla 1

Contraste de normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración educativa	,684	32	,000
Dimensión planeación	,641	32	,000
Dimensión organización	,713	32	,000
Dimensión control	,708	32	,000
Relaciones interpersonales	,617	32	,000
Dimensión Manejo de la comunicación	,582	32	,000
Dimensión Ambiente de colaboración	,462	32	,000
Dimensión Actitudes socioafectivas	,610	32	,000
Dimensión Resolución de conflictos	,594	32	,000

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

El uso de las pruebas estadísticas paramétricas depende de algunos supuestos, siendo el más importante la prueba de normalidad; en el caso del estudio esta prueba se utiliza para verificar si los puntajes de las variables y de las dimensiones siguen una distribución normal. Se debe tener en cuenta que por naturaleza propia de las variables y dimensiones (formadas a partir de preguntas en escala ordinal), se debe usar la correlación de Spearman, sin embargo, si las variables y dimensiones a correlacionar siguen una distribución normal, también se puede usar la correlación de Pearson.

El contraste de normalidad se realiza a través de las siguientes hipótesis:

H₀: Las variables y dimensiones siguen una distribución normal.

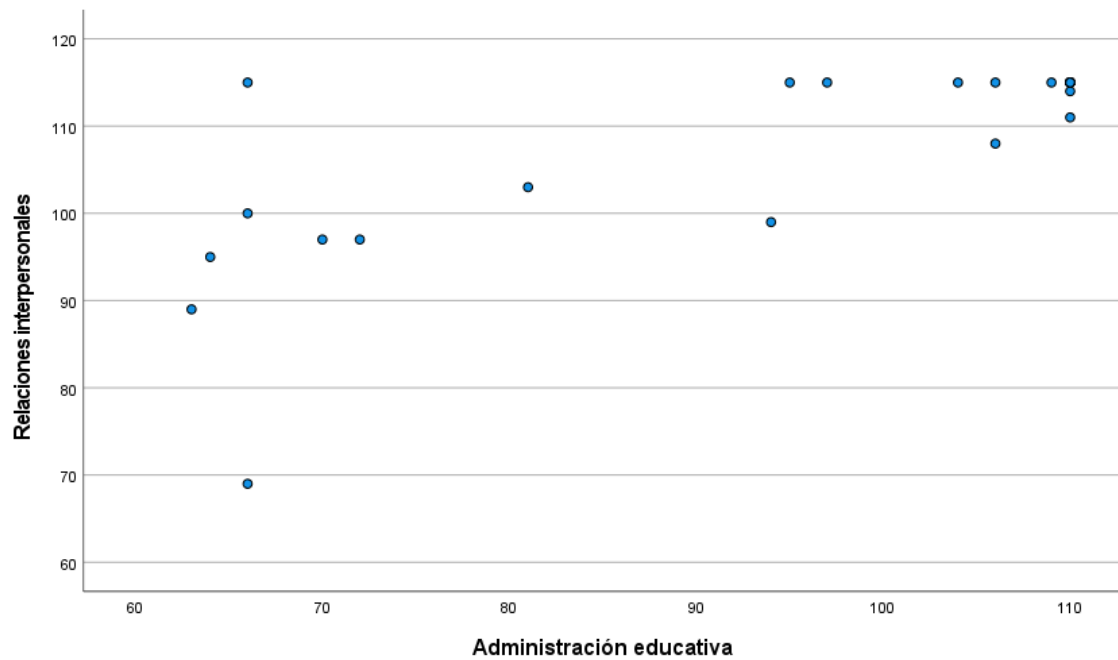
H₁: Las variables y dimensiones no se ajustan a un patrón normal.

Los resultados de la prueba Shapiro Wilks, muestran que todas las significancias (Sig.), son inferiores a 0.05, lo que conduce a rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa, lo que implica que las variables y dimensiones sometidas a

prueba no siguen un patrón normal, y, en consecuencia, se debe usar la correlación de Spearman para el contraste de las hipótesis de investigación.

Figura 1

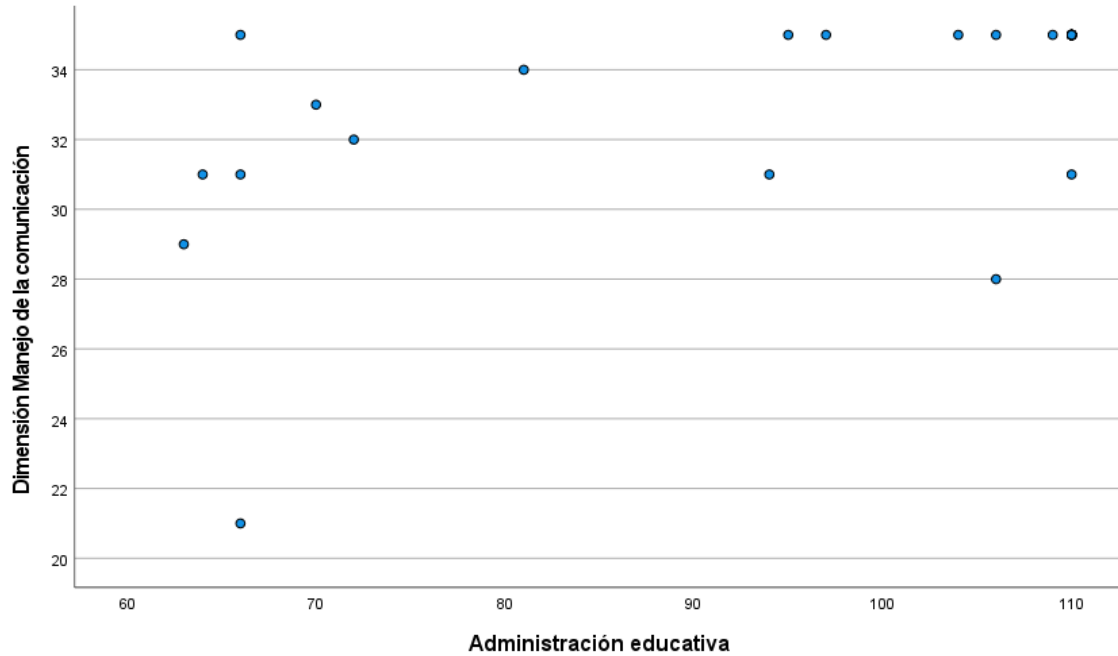
Relación entre los puntajes de la administración educativa y de las relaciones interpersonales



En la figura 1 se visualizan los puntajes obtenidos en la administración educativa y las relaciones interpersonales; en términos generales, se evidencia una tendencia positiva en los puntos, lo que indica una relación positiva entre ambos aspectos; esta relación implica que a medida que mejora la administración educativa, mejoran las relaciones interpersonales.

Figura 2

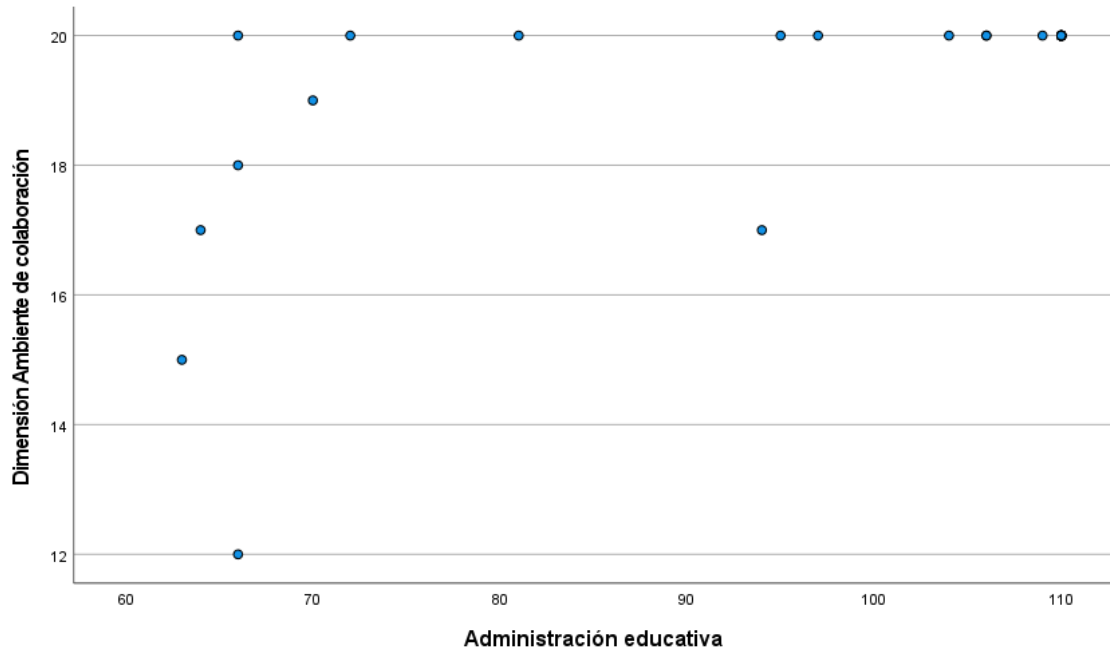
Relación entre los puntajes de la administración educativa y de la comunicación



La figura 2 muestra que los puntajes bajos de la administración educativa mayormente se corresponden con puntajes bajos e intermedios de la comunicación, mientras que los puntajes altos en esta variable, mayormente se asocian con puntajes altos de dicha administración. Este comportamiento proporciona indicios de que existe una relación positiva entre dichos aspectos de manera que una mejora en la administración educativa conduce a una mejora en el manejo de la comunicación.

Figura 3

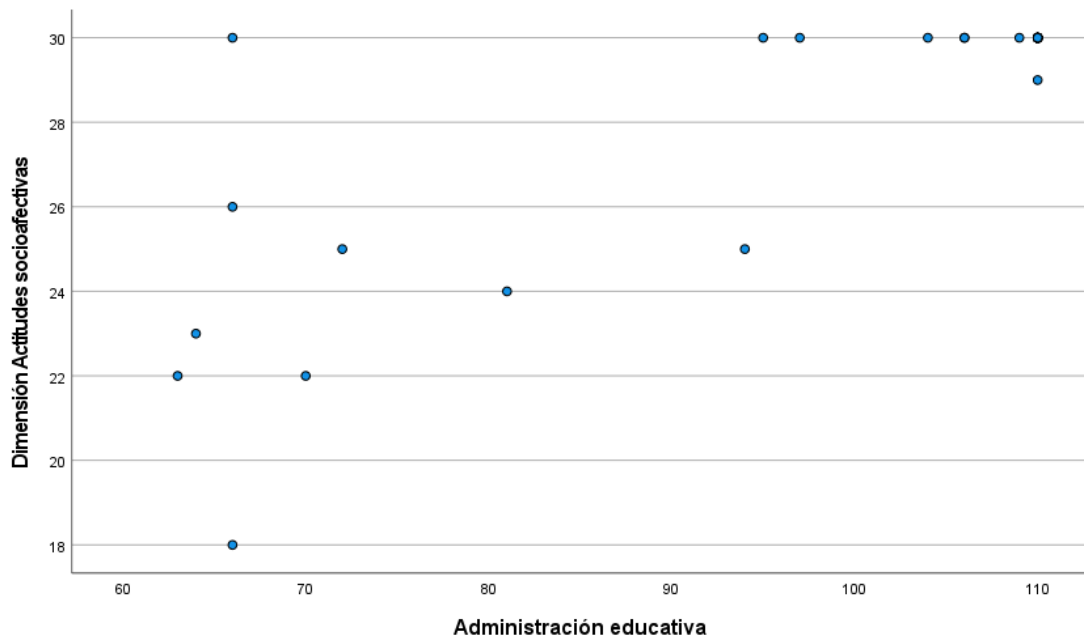
Relación entre los puntajes de la administración educativa y del ambiente de colaboración



La figura 3 muestra que los puntajes bajos y medios del ambiente de colaboración están mayormente asociados a puntuaciones bajas en la administración educativa, pero a medida que las puntuaciones en esta variable aumentan, los puntajes del ambiente de colaboración también aumentan. Este comportamiento pone en evidencia la relación positiva que existe entre los aspectos evaluados.

Figura 4

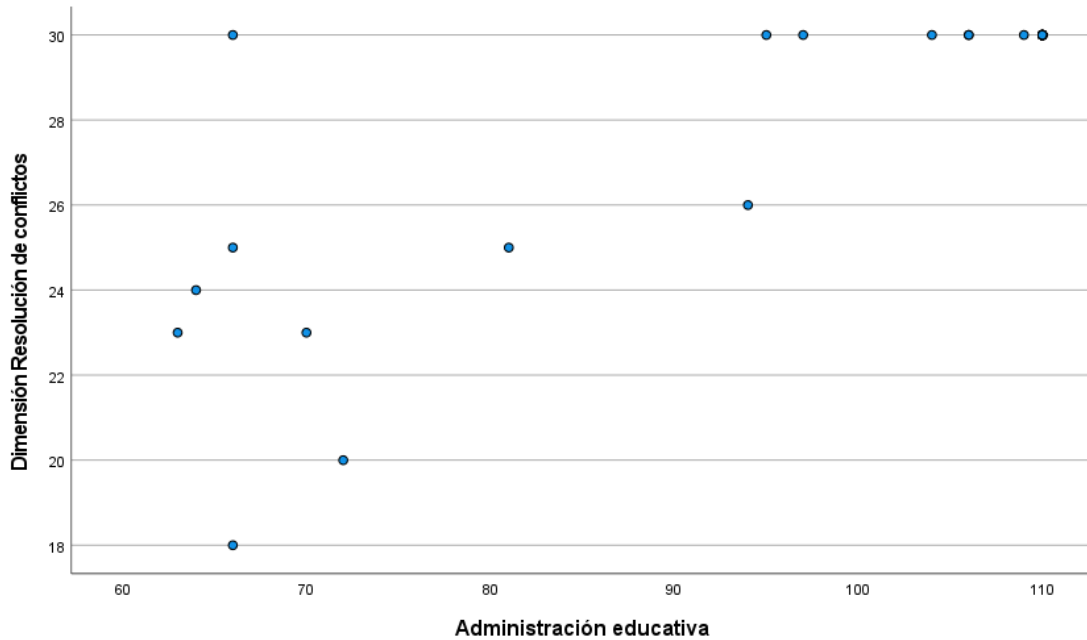
Relación entre los puntajes de la administración educativa y de las actitudes socioafectivas



La figura 4 permite observar que hay una tendencia positiva entre los puntajes de la administración educativa y de las actitudes socioafectivas, lo que implica que una mejora en dicha administración, también mejora las actitudes socioafectivas del personal.

Figura 5

Relación entre los puntajes de la administración educativa y de la resolución de conflictos



La figura 5 dejan en evidencia que los puntajes bajos de la resolución de conflictos mayormente están asociados a puntajes bajos de la administración educativa, y mientras los puntajes en esta variable aumentan, también aumentan los puntajes de la resolución de conflictos. Ese comportamiento evidencia una relación positiva entre los aspectos mencionados, de manera que una mejora en la administración educativa está emparejada con una mejora en la resolución de conflictos.

Anexo 07. Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Dimensión planeación	Dimensión organización	Dimensión control	Administración educativa
1	2	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	28	21	23	72
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	21	18	66
3	2	2	4	3	5	5	5	3	4	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	33	17	16	66
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	26	21	16	63
5	5	1	2	3	4	4	3	2	4	1	3	5	4	5	4	1	1	1	3	4	2	4	28	23	15	66
6	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	5	4	27	19	18	64
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	28	24	95
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
11	2	1	3	2	3	3	5	1	4	3	4	5	5	5	3	3	2	2	1	3	5	5	24	28	18	70
12	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	38	25	18	81
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	45	35	26	106
14	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	5	38	31	25	94
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	29	24	97
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	45	35	29	109
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	45	31	30	106
30	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	33	29	104
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	35	30	110

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Dimensión Manejo de la comunicación	Dimensión Ambiente de colaboración	Dimensión Actitudes socioafectivas	Dimensión Resolución de conflictos	Relaciones interpersonales	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	32	20	25	20	97	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	12	18	18	69	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
4	3	3	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	1	29	15	22	23	89
5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	31	18	26	25	100	
6	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	31	17	23	24	95	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
11	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	5	5	5	4	5	5	3	1	33	19	22	23	97	
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	1	34	20	24	25	103	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
14	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	31	17	25	26	99	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	35	20	29	30	114	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31	20	30	30	111	
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	20	30	30	108	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	30	30	115	



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL

"HÉROES DE PAQUISHA"

DIRECCIÓN: Coop. Nueva Granada Mz. 30

CORREO ELECTRÓNICO: heroesdepaquisha203@hotmail.com

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Msc. Vicente Domínguez N. director de la Escuela de Educación Básica "Héroes de Paquisha" suscríbese la presente:

Autoriza:

Al Lic. Judith Marlene Velásquez M. con cédula de ciudadanía 0910824440 que es estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú, para que aplique el instrumento que miden las variables independiente y dependiente de su tesis titulada: Administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2022. La muestra seleccionada es de 32 docentes de esta Unidad Educativa.

Se expide la presente autorización a fin que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 9 de noviembre del 2022



Msc. Vicente Domínguez N
CI: 0909133910



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo (Nosotros), (Apellidos y nombres) Velásquez Mariño Judith Marlene, egresado de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo (Sede o campus), declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

"Administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil 2022"

es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) 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.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Autor Velásquez Mariño Judith Marlene	
DNI: 0910824440	Firma <i>Judith Velásquez</i>
ORCID: <u>0000-0003-0148-9082</u>	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Cherre Antón Carlos Alberto, docente de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo (filial o sede), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

"Administración educativa y relaciones interpersonales en docentes de una institución educativa de Guayaquil 2022" del (los) autor (autores) Velásquez Mariño Judith Marlene, constato que la investigación tiene un índice de similitud de% 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 el trabajo de investigación / 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.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: Cherre Antón Carlos Alberto	
DNI	Firma
ORCID <u>0000-0001-6565-5348</u>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ADMINISTRACION EDUCATIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE GUAYAQUIL,2022", cuyo autor es VELASQUEZ MARIÑO JUDITH MARLENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 19- 01-2023 17:33:27

Código documento Trilce: TRI - 0522496