



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el período 2017-2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORAS:

Br. Meza Mora, Evelyn Alexandra (ORCID: 0000-0002-1245-9957)

Br. Villegas Chica, Rosa Delia (ORCID: 0000-0001-9517-1547)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida ser mi guía espiritual.
Mis queridos padres Juan Enrique Meza y Elsa Doris Mora, por ser mi apoyo incondicional a lo largo de mi vida y formación profesional.

Mi querida hija Ronia que es el regalo más hermoso que me ha dado la vida, y quien es luz en mi camino y el motivo de mi superación.

Evelyn

A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fuerzas para continuar.

A mi padre Manuel Eduardo Villegas Martillo quien en vida veló por mi bienestar y educación, fue mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar en ningún solo momento en mi inteligencia y capacidad.

Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Rosa

AGRADECIMIENTO

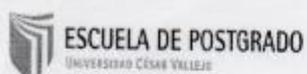
A la Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo por abrir sus puertas brindando facilidades y apoyo para prepararnos.

A mi tutor Dr. Hildegardo Tamariz Nunjar por los conocimientos impartidos, su constante apoyo y la asesoría brindada en la dirección de este trabajo, así mismo a todos los docentes que durante este tiempo nos capacitaron y siempre estuvieron allí presentes para contribuir en nuestro perfeccionamiento profesional.

A los miembros del jurado, por sus apropiadas indicaciones que aportaron al progreso y máximos resultados del presente trabajo.

Las autoras

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

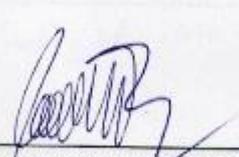
Siendo las 11:30PM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS FUSIONADAS DR. TEODORO ALVARADO OLEA Y DR. JORGE CARRERA ANDRADE EN EL PERIODO 2017-2018, presentada/o por el /la bachiller MEZA MORA, EVELYN ALEXANDRA VILLEGAS CHICA, ROSA DELIA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADO
POR UNANIMIDAD

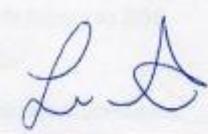
En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTAS para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 16 de febrero de 2019




DRA. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE
PRESIDENTE




DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
SECRETARIO


DR. TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Meza Mora Evelyn Alexandra, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejos, identificado(a) con DNI 0919957357, con la tesis titulada *"Gestión administrativa y relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador"*.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, marzo de 2018



Br. Meza Mora Evelyn Alexandra
DNI. No.: 0919957357

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

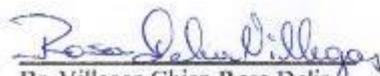
Yo, Villegas Chica Rosa Delia, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejos, identificado(a) con DNI 0911509735, con la tesis titulada "*Gestión administrativa y relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador*".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, marzo de 2018



Br. Villegas Chica Rosa Delia
DNI. No.: 0911509735

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Trabajos previos.....	3
1.2. Teorías relacionadas al tema.....	7
1.3. Formulación del problema	14
1.4. Justificación.....	15
1.5. Hipótesis.....	16
1.6. Objetivo.....	17
1.6.1 General	17
1.6.2 Específicos	17
II. MÉTODO	19
2.1 Diseño de la investigación	19
2.2. Variables, Operacionalización.....	19
2.3. Población y muestra	22
2.3.1. Población	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.4.1. Técnicas	24
2.5. Métodos de análisis de datos.....	25
2.6. Aspecto Éticos	26

III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS	49
ANEXOS	54
Anexo 1: Ficha técnica para la variable 1: Gestión Administrativa	54
Anexo 2: Instrumento de la variable 1: Gestión Administrativa	56
Anexo 3: Base de datos de la variable 1: Gestión Administración	58
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable 1: Gestión Administrativa.....	62
Anexo 5: Ficha técnica de la variable 2: Relación interpersonal	63
Anexo 6: Instrumento de la variable 2: Relación interpersonal	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población de estudio	22
Tabla 2: Distribución de la muestra de estudio	23
Tabla 3: Nivel de relación de la variable gestión administrativa y las relaciones interpersonales	27
Tabla 4: Nivel relación que existe entre de la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales	29
Tabla 5: Nivel de relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales	31
Tabla 6: Nivel de relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales	33
Tabla 7: Nivel de relación que existe entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales	35
Tabla 8: Correlación de la gestión administrativa con las relaciones interpersonales	37
Tabla 9: Correlación de la estructura organizacional con las relaciones interpersonales ...	38
Tabla 10: Correlación del trabajo en equipo con las relaciones interpersonales	39
Tabla 11: Correlación de la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales	40
Tabla 12: Correlación entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales ...	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de relación de la variable gestión administrativa y las relaciones	28
Figura 2 Nivel relación que existe entre de la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales	30
Figura 3 Nivel de relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales	32
Figura 4 Nivel de relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales	34
Figura 5 Nivel de relación que existe entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales	36

RESUMEN

La investigación denominada “Gestión Administrativa y la relación interpersonal de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el periodo 2017-2018” la cual tuvo como objetivo Determinar en qué medida la relación interpersonal afectan la gestión administrativa de la Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado Olea luego de su fusión con la Unidad Educativa Jorge Carrera Andrade desde el período 2016-2017 hasta 2017-2018?

La población de estudio está conformada por 117 personas que corresponde a la cantidad del personal que labora en la Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado Olea y la Unidad Educativa Jorge Carrera Andrade. Para poder obtener los datos necesarios se utilizó un muestreo no probabilístico y se consideró a los 5 Directivos, 7 Administrativos y 83 Docentes, con la finalidad de que la muestra sea representativa. El enfoque del estudio en esta investigación fue: No experimental, y el alcance de la investigación se desarrolló como descriptiva-correlacional. En cuanto a la forma en cómo se recolecto los datos necesarios para el estudio fue el cuestionario .Para el procesamiento de los datos se hizo uso del software SPSS versión 21. Los resultados detallan que el 44,2%(42) de las personas encuestadas opinan que la relación interpersonal tiene un nivel alto y la gestión administrativa está en un nivel medio y el coeficiente de relación (Rho) tiene (0,490), muestra que existe una correlación positiva media.

La investigación concluye que la hipótesis planteada en esta investigación tiene una relación significativa entre la gestión administrativa y la relación interpersonal en el personal Directivo, Administrativo y Docente de la Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado Olea.

Palabras claves: Gestión Administrativa, relación interpersonal, comunicación, Habilidades de interacción social y estructura organizacional.

ABSTRACT

This investigation called “Administrative Management and the interpersonal relation of the Educational Unit Dr. Teodoro Alvarado Olea with Dr Jorge Carrera Andrade High School at the school year 2017 – 2018” which had like a goal to determine to what extent the interpersonal relation has affected the Administrative Management of the Educational Unit Dr. Teodoro Alvarado Olea after its merger with the Educational Unit Jorge Carrera Andrade since the school year 2016 – 2017 until the 2017 – 2018.

The study population is integrated with 117 people who belong to the staff is working in the Educational Unit Dr. Teodoro Alvarado Olea and the Educational Unit Jorge Carrera Andrade. The necessary information was got using a survey no probabilistic and it was considered to the five authorities, seven Administrators and eighty three Teachers with the purpose that the sample has been representative. The study focus in this investigation was: No experimental and the scope of the searching was developed like descriptive-coreational. In terms of how it was collected all the necessary data for the study, it was a questionnaire. For data processing it was used a software SPSS version 21. The results detail that the 44.2% (42) of the surveyed people give an opinion that the interpersonal relation has a high level and the Administrative Management is in a average level and the relation coefficient (Rho) has (0,490), shows that there is a medium positive correlation.

The investigation concludes that the hypothesis raised in this investigation has a meaningful relation between the Administrative Management and the interpersonal relation in the Executive and Administrative Staff and Educative Unit Dr. Teodoro Alvarado Olea’s Teachers.

Keywords: Administrative Management, interpersonal relation, communication, skills of interaction social and organizational structure.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es esencial para el buen ejercicio de las instituciones educativas y la relación interpersonal entre docentes de las unidades educativas fusionadas.

En cuanto a la gestión administrativa en la educación incluye la forma de cómo administrar de tal modo que se realicen trámites acertados, de acuerdo a las respectivas necesidades de las instituciones. Además, es un eslabón entre la organización y las metas que se proyectan obtener. Por lo tanto, la gestión abarca formas oficinistas, de obligación gerencial, políticas de los empleados, de planificación, coordinación, ordenamiento y evaluación. (Palladino & Palladino, 1998, pág. 25)

La gestión administrativa en el ámbito educativo considera factores importantes en su desarrollo tales como, docentes, representantes legales, personal administrativo y comunidad, y en este sentido la administración está orientada a la organización, realización, evaluación y retroalimentación de los métodos para desempeñar de manera correcta los estándares de calidad educativa.

En relación a los contactos interpersonales son los compañeros humanos que se prestan en contextos propios o de organización. Hacen mención a la asociación de la persona que labora con sus subordinados, amigos, y supervisores. Si hay un ambiente laboral o mal entorno los trabajadores se van a sentir coléricos y sus relaciones interpersonales se deterioran. (Noriega, 2011, pág. 45)

En Latinoamérica fundamentalmente se presenta el fenómeno de la mala relación que existen entre docentes, estos vienen creciendo en los últimos diez años, lo cual afecta la sana convivencia y el trabajo en equipo de los centros educacionales.

Las primeras investigaciones en Latinoamérica se dan a mediados de los años 90 en el país Brasil. En la región del Caribe, sin embargo, han empezado a elaborarse en los últimos años en Chile y Argentina en la zona del sur, México y Puerto Rico en el norte y el Ecuador en el sector centro, al mismo tiempo se han realizado diferentes estudios acerca sobre convivencia.

En Ecuador también se puede observar, así como en otros países de Latinoamérica que han elaborado iniciativas para prever respuestas a los cambios, prevaleciendo la convivencia

de los profesores como uno de los objetivos en la gestión administrativa para optimizar las relaciones interpersonales. En otras investigaciones se puede observar, que las relaciones interpersonales en las unidades educativas son de inquietud dado que el 66% de educadores observa que sus propuestas y sugerencias y propuestas no se las toma en cuenta, otro 61% manifiesta que no existe buena comunicación por ello la gestión administrativa no es buena y finalmente un 59% de los docentes manifiesta que realiza su trabajo sin motivación alguna. Estos resultados demuestran que los docentes se presentan a realizar sus labores diarias por obligación de Ley para no ser sancionados, lo cual los convierte en personas con actitud pesimista y sin compromiso institucional, generando relaciones pocas cordiales.

La Gestión Administrativa está constituido por ciertos elementos los cuales son una vía de acceso para la comisión del talento humano y los métodos administrativos comunes a la gestión de los centros educativos sin discurrir el prototipo de sostenimiento, de tal manera esto da paso a que el establecimiento cuente con los elementos esenciales para ofrecer un servicio educativo de calidad. (Ministerio de Educación, 2012)

En nuestras labores diarias podemos darnos cuenta que lo que más perjudica en la interacción entre los miembros que conforman el personal directivo, es la falta de gestión, dado que existe mucha presión y autoritarismo, lo cual hace que los docentes se sientan incomodos en sus labores diarias y no tengan donde acudir para solucionar los problemas educativos que se suscitan constantemente.

La unidad educativa fusionada desde el año 2015 está conformada por educativos, escolares, autoridades y representantes legales de las jornadas matutina y vespertina, de las unidades educativas Jorge Carrera Andrade y Dr. Teodoro Alvarado Olea.

Ante lo expuesto se asume que el buen funcionamiento y ambiente propicio de trabajo en las instituciones educativas, depende de la gestión de sus autoridades para mantener un ambiente armónico y saludable entre docentes, escolares y representantes legales, logrando así buena interacción entre toda la comunidad educativa.

La poca escucha activa por parte de las autoridades, falta de comunicación asertiva entre autoridades y docentes, insatisfacción laboral, poca tolerancia entre docentes, falta de trabajo en equipo y motivación, poca información de los beneficios de la fusión institucional.

Es necesario investigar la relación de la gestión administrativa en la relación interpersonal de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade y determinar los motivos porque el personal docente siente desconfianza, deslealtad, poco sentido de pertenencia, desmotivación, poca comunicación y trato cordial, ausencia de liderazgo, planificación e incumplimiento por parte de las autoridades.

Por consiguiente se intenta que esta investigación apruebe considerar los componentes que van a relacionar la gestión administrativa y la relación interpersonal de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el periodo lectivo 2017-2018, con el fin de mejorar y alcanzar que la gestión administrativa sea el motor fundamental que impulse la integración y compromiso institucional, por tal motivo se mejorarán las relaciones interpersonales entre compañeros y directivos para que se cumplan con los estándares de calidad a nivel educativo en favor de los estudiantes y un ambiente laboral óptimo para el buen desempeño de los docentes.

1.1.Trabajos previos

Realizada la indagación sobre trabajos de investigación afines al que se propone, con respecto a las variables en estudio gestión administrativa y relación interpersonal tenemos.

Antecedentes internacionales

Ramírez, C. (2012) en base a su investigación publicada nos muestra. Que el objetivo del estudio fue: establecer la correlación que se tiene entre las teorías administrativas y organizacionales, y la eficacia de la formación. El método que se utilizo fue cualitativo - cuantitativo. La población analizada fue de 2182 docentes. El instrumento utilizado fue la encuesta conformada por 12 preguntas con respuesta única. Se empleó un muestreo el cual estableció una muestra con 327 encuestas. Podemos concluir explicando que hay desacuerdos entre docentes y directivos, dado que los iniciales, piensan que el enfoque estratégico y aquellas que se relacionan con las personas desde un enfoque humanista; los directores que también hacen las veces de docente presentan un enfoque humanista desde un punto de vista netamente administrativo.

Pernía, I (2012) nos da a conocer en su obra. El propósito de la investigación es: representar la correlación entre la unción docente y las relaciones interpersonales de los educadores. La metodología de la investigación utilizada fue descriptiva no experimental.

La muestra es de 54 docentes. El instrumento utilizado fue la encuesta, el mismo que se empleó con la escala de medición de Likert. En la investigación se hizo uso que mide las relaciones interpersonales; el instrumento numero 2 tiene el nombre de FUNDOC que está hecho por 38 ítems el cual mide la unión profesores entre los colaboradores. Tomando en consideración que la interrelación entre docentes no perturba su trabajo profesional, por lo tanto, cumplen con sus actividades laborales, de igual manera, no se correlaciona con las relaciones existentes.

Ramos, J. (2015) El objetivo de su obra fue planteado para establecer en qué lugar influye el liderazgo por parte de los directivos en la gestión educativa pública del nivel de educación primaria. La metodología a desarrollar fue científico social, y el diseño fue explicativo casual. La población considerada fue de 44 establecimientos educativos públicos de nivel de educación primaria, 102 directores, y 682 docentes. El instrumento implementado para obtener información de la variable gestión educacional es la entrevista, y la encuesta se implementó para medir el liderazgo directivo. En conclusión, gran parte de los educativos encuestados testificaron que los rectores se identifican en un 39 % a veces con los tipos y formas de liderazgo.

Antecedentes nacionales

Méndez, L. (2010) publicó en su investigación. La meta de la investigación es: contribuir al procedimiento de problemas de las interacciones en los educativos. Con respecto a los métodos, el alcance fue de prototipo de una investigación/acción. La población en este caso está conformada por: 20 educadores y 3 autoridades. El instrumento utilizado fue la entrevista y encuesta. De los resultados de la entrevista se obtuvo los siguientes datos: la exploración elaborada es de gran refuerzo para nivelar los problemas que existen entre los educativos, que son progresivos o que en ocasiones por las exigencias que se presentan en el trabajo los dejamos pasar por alto, pero sin evidenciar esta omisión, hemos aprendido a examinar lo preciso y exacto de trabajar en la parte de las interacciones de cada profesor, y los beneficios que traen consigo esta intervención por medio del método formación para alcanzar la solución los conflictos que preexisten, por medio de este trabajo quedan fijas las pautas para alcanzar en nuestra mejora y con esto nos sentiremos personas con potencia para adquirir en conjunto las metas que se desean lograr. En conclusión, en el presente trabajo, de tipo exploratoria se alcanzaron a instaurar informes de los pertinentes sentires o percepciones que revelan los que conforman la comunidad educativa. La encuesta recogida

nos ayudó a descubrir errores en los diferentes aspectos de las interacciones del personal educativo tales como: desatinos en las relaciones interpersonales, falta de comunicación activa, en los procederes de inflexibilidad y confrontación, incumplimiento de los deberes, baja autoestima. Todos estos aspectos negativos que se presentan en este entorno, conviene que sean manejados a tiempo para prevenir actos de intransigencia y agresividad los cuales podrían provocar intimidación entre los miembros de la comunidad educativa.

Salinas, S. (2012) el objetivo de la obra que publicó fue: crear la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los educativos. En lo que respecta a la metodología del estudio se utilizó el predominante cualitativo y el diseño de la investigación fue exploratorio. El instrumento empleado fue el cuestionario. Los Resultados nos muestran que un grupo de docentes encuestados afirman que en ciertas ocasiones los directivos si se preocupan por mejoras en la institución educativa. Del total de docentes encuestados, un parte responden que la unción organizadamente los departamentos de la institución; otra parte responde negativamente y que parcialmente funcionan responden otro grupo. Las conclusiones son: se ve reflejado el efecto que existe en cuanto a la gestión administrativa en el rendimiento de los docentes, así se concluye después del estudio de capo y verificación de las hipótesis utilizadas en este trabajo. Lo que ayudará a optimizar el rendimiento de todos los componentes es que se actualice el nivel de la gestión administrativa.

Antecedentes locales

Oleas, M. (2012) publicó “*Gestión administrativa y métodos académicos y la creación de un sitio web que perfeccione el trabajo en la institución*”. El objetivo planteado fue: Determinar que estos trabajos y la creación de este sitio web ayuden a perfeccionar toda la gestión administrativa y los procesos académicos de la institución. La metodología del trabajo fue cualitativa-cuantitativa y el diseño del trabajo fue descriptivo y explicativo La población destinada para aplicar el instrumento estuvo formada por directivos, educativos y alumnos. El instrumento empleado fue el cuestionario el cual estaba compuesto por la escala de medición de Likert. Considerando los datos de los resultados obtenidos con respecto a los inconvenientes que se presentan en el trabajo investigado, se puede identificar que los promedios en la escala de Likert para los directivos, educativos y alumnos es de 1.85 esto nos da a conocer que la gestión administrativa junto con las metodologías manuales es pésima. Ante la propuesta del problema de nuestro trabajo de investigación podemos examinar que el promedio de la escala de Likert es 4.91 nos muestra que la mayoría de los

encuestados entre directivos, educativos y alumno están muy de implementar un sitio web bajo la plataforma Joomla, donde la verificación de notas se las pueda realizar en el momento que ellos deseen y con una óptima calidad en sus resultados. En conclusión: todos los encuestados concuerdan que la gestión administrativa con técnicas manuales es deficiente. Todos los encuestados deben administrativa y las técnicas académicas. Por medio de estas nuevas técnicas que se aplicarían en dicha Institución, los docentes ya dejarán de desarrollar sus trabajos mediante procesos manuales. Dentro de los métodos académicos que se les aplica a los estudiantes la gestión administrativa no se ajusta a sus necesidades.

Mesías, F. (2013) El objetivo de la investigación consistió en comprobar si la interacción entre las personas que conforman la comunidad educativa y el liderazgo influyen en sus relaciones, por medio de un análisis característico se podría perfeccionar la dirección administrativa y también las relaciones interpersonales de los individuos. El método a utilizar fue sistemático-descriptivo. El instrumento para recolectar los datos en esta investigación fue el cuestionario en donde se formularon diez preguntas las cuales contenían cinco alternativas de respuestas. En cuanto a los resultados del cuestionario aplicado, se destacaron los siguientes resultados significativos dirigidos a la mejora de las relaciones interpersonales arrojando los siguientes datos: Un porcentaje mayor al 70% de los alumnos que fueron encuestados confirman que se debe corregir la interacción entre los miembros de la comunidad, otro porcentaje menor al 30% nos señala que no hace falta, por otra parte tenemos la integración en la que el 23% de los encuestados afirman que el director siempre organiza eventos para que se lleve a cabo una integración activa y eficaz entre estudiantes; la otra parte de los encuestados responde que a veces o nunca. En base a los resultados de las encuestas podemos concluir diciendo que tanto los educativos como los alumnos indican que para la planificación académica de la institución no se toma en cuenta a la población que conforma la institución, como nunca se consulta los criterios que pueden dar a conocer los educativos en cuenta los puntos de vista de los educativos. Una vez finalizada las evaluaciones de los progresos de la institución. El directivo continúa realizando los respectivos correctivos, cabe señalar que así mismo los educativos informan que estos correctivos no se realizan de una manera adecuada, porque siempre se presenta ciertas diferencias en contra de algunos educativos. Los educativos afirman que si se presentaran eventos de capacitación tanto para los educativos como para los directivos esto permitiría elaborar cambios transformadores que coadyuvarían a obtener un mejor rendimiento académico del educativo y a su vez una formación completa en los estudiantes.

1.2. Teorías relacionadas al tema

Teorías relacionadas a la Gestión administrativa:

Teoría de la Administración Educacional según Kaufman.

Una de las teorías reconocidas en el ámbito de la gestión administrativa es la Administración Educacional, de Kaufman (2004) quien afirma:

Que la administración educacional, se podría entender en las siguientes etapas: determinar los trascendentales dificultades; especificación de las insuficiencias para solucionar el inconveniente presentado y todas aquellas potenciales opciones de solución para reparar aquellas insuficiencias; elección de los canales y posibles maniobras que permitan la solución; establecimiento de tácticas; valoración de la validez de elaboración y posteriormente la observación de todas las fases antepuestas para garantizar el excelente trabajo del procedimiento, de tal manera que sea eficientemente. (p.18)

En consecuencia, se deduce que la administración está sustentada en una serie de pasos, para su eficaz funcionamiento. Es de gran importancia seguir a cabalidad cada una de las etapas anteriormente mencionadas. La administración ya sea en organizaciones como en instituciones educativas es la clave para llevar un correcto orden y buen funcionamiento de su estructura. Por consiguiente, la teoría mencionada por Kaufman será esencial para el desarrollo y cumplimiento de la nueva investigación debido a sus aportes teóricos que nos ayudaran a comprender en lo que consiste la administración educacional.

Contexto de la Gestión Educativa

Al definir que la directiva es la encargada del logro de las metas, se puede concluir que la gestión administrativa de cada institución es la base sólida que se requiere para tener estabilidad con los colaboradores y comprometerlos con su labor.

De acuerdo con Vecina (citado por Simón, (2013) “La gestión educativa es comprendida como un asunto eficiente de un individuo ante otro u otros individuos lo cuales alinean sus propios resultados de manera compartida, con lo que respecta con la adquisición de disposiciones que le otorga su dominio” (p.30).

La Gestión Educativa un nuevo paradigma

En este contexto, Delannoy (citado por Correa, Álvarez y Correa, (2013) “la gestión educativa se enfoca minuciosamente en la indagación basada en una excelente eficacia y dirige la operación de su desempeño hacia el beneficio del rendimiento pedagógico y la rendición de cuentas”. De tal manera la gestión educativa necesita contar una gestión sustentada en aspecto de calidad lo cual permitirá a su vez enfrentar aquellos cambios que se presentan dentro del contexto situacional.

Dentro del nuevo trabajo de investigación se ha tomado en cuenta varias definiciones de gestión educativa por parte de diferentes autores, con la finalidad de tener en claro dicha definición.

La cultura rígida engendra estructuras desacopladas

Dentro de las organizaciones se produce la división de trabajo la cual varios autores la han definido como las culturas de trabajo débilmente acopladas.

Lo que ocasiona que todo lo ejecutado dentro del lugar de trabajo ya sean objetivos, metas, toma de decisiones, trabajo en equipo, entre otros se vean afectados, ocasionados por la ausencia de acoplamiento. La escasa comunicación entre los colaboradores que forman parte de las instituciones y su nula comunicación con el entorno produce grandes esfuerzos particulares que fracasan por la falta de comunicación y trabajo en equipo. (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, 2011, pág. 9)

Por tal razón se ha tomado en cuenta a tal autor que habla acerca de las estructuras desacopladas dado que su aporte teórico tiene relación con la variable de gestión administrativa en el ámbito institucional.

Clima institucional

Cejas (2013) indica que:

El entorno que se presenta en un establecimiento educativo se da a partir de las experiencias que viven a diario los miembros que conforman la institución educativa. Estas apreciaciones corresponden a las cualidades, creencias, valores y estimulaciones que cada uno de los individuos manifiesta en sus interacciones tanto personales como profesionales. Un clima institucional propicio es primordial para el

desarrollo eficaz del establecimiento educativo, así como para establecer ambientes de una cálida convivencia. (p.228)

De tal manera, un excelente clima institucional evita escenarios de conflictos entre los miembros de la institución y ayuda impedir que el trabajo lo realice cada persona por su cuenta solo por cumplir.

Por lo tanto, para que exista un buen funcionamiento del establecimiento es necesario que la directiva este conformada por personas que cumplan con las competencias requeridas por el cargo. El impacto del clima institucional es un componente primordial que permitirá la articulación de los objetivos planteados por sus miembros. El nuevo trabajo de investigación trata temas relacionados al clima institucional de tal modo dicha definición es tomada en cuenta para el siguiente trabajo.

Definiciones de gestión administrativa

La gestión administrativa es un procedimiento accesible, manejable, activo, perenne y constituido por métodos, elementos y fundamentos los cuales dirigen, regulan y permiten el avance de dicho currículo por medio de la ejecución en las gestiones internas, reglas, valores y operaciones que posibiliten viabilizarlos. (Inciarte & Marcano, 2006)

Según Palladino y Palladino (1998) la gestión administrativa “contiene el accionar y la consecuencia de gestionar de tal modo que se ejecuten diligencias acertadas al resultado correcto con respecto a los objetivos de los establecimientos”.

Por lo tanto, la gestión administrativa en el área educativa está orientada a gestionar el cumplimiento del currículo educativo y para ello debe ejercer sus facultades en el ámbito que le corresponde con el objetivo de alcanzar altos estándares de calidad educativa y de sana convivencia.

Dimensiones de gestión administrativa

Según la variable Gestión Administrativa, en el actual trabajo hemos considerado las siguientes dimensiones.

Dimensión Estructura organizacional

En el presente trabajo es fundamental dar a conocer de qué se trata esta dimensión.

La estructura organizacional como componente de estudio es definida en su momento como un sistema relacionado de conductas en individuos para desempeñar una labor, el cual ha sido repartido en varios grupos en la que cada persona realiza su parte, y a su vez, aumenta esfuerzos para un óptimo desempeño de la institución. (Idárraga, Armando, Campos, & Ángela, pág. 89)

Dimensión Trabajo en equipo

Según investigadores “Los grupos cuyos miembros trabajan inmensamente en una meta determinada compartida, hacen uso de su concordancia objetiva, compromiso particular y recíproca, así como destrezas adicionales”. (p.56)

Por ello es primordial que en las instituciones educativas los docentes trabajen en equipos, para cumplir los objetivos instituciones y mejorar las relaciones interpersonales. Estos equipos de trabajo pueden estar repartidos en las comisiones que las autoridades estimen pertinentes.

Dimensión Satisfacción laboral

Para Chiang, Martín y Núñez (2010) comprende a la satisfacción laboral como “aquel conjunto de contestaciones expresivas que puede presentar un individuo dentro de su compañía y de los distintos aspectos del propio”. (p.34)

En cuanto a la satisfacción laboral indicamos que es la expresión agradable de la conducta de las personas cuando se desempeñan con rectitud en el cargo que se le tenga elegido. En este sentido los educativos se sienten complacidos cuando logran el aprendizaje de sus estudiantes y cumple sus objetivos anuales. Sin embargo, sienten insatisfacción laboral cuando las autoridades no cumplen con su gestión, no son comunicativas o tienen poca escucha activa, también cuando existen discrepancias entre compañeros.

Según Albañil (2015) la satisfacción laboral

La relación con relación a la conducta de los integrantes de una institución solo indaga la forma de sentirse bien dentro de la misma más, más no la principal forma de realizar un compromiso; no está pensando en una no busca el logro máximo, sino en un logro agradable. Sus ambiciones son referentes y presta atención a cada escenario que se enfrenta. (p.67)

Dimensión Regulación de conflictos

Fuquen (2003) define al conflicto como:

El período sensible intenso, creado por una presión entre necesidades opuestas y contrapuestas que ocasionan decepciones interpersonales y sociales, y en donde se muestra una resistencia y un intercambio reflejada en ciertas ocasiones en la tensión de las personas, es una manera muy frecuente de sentirlo, el conflicto también puede presentarse como la diferencia entre las conductas, metas, conocimientos, y simpatías entre las personas o grupos que trazan fines diferentes. (p.266)

La Regulación del conflicto debe, ayudarnos a conectar los conocimientos pedagógicos y normativos por los cuales se rige el sistema educativo, para que los docentes y autoridades se desenvuelvan en un ambiente adecuado, al mismo tiempo, esta regulación debe brindar oportunidades de aprender de los conflictos que se presenten.

Teorías de la relación interpersonal

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Esta teoría tiene su máximo exponente en Elton Mayo, con el tiempo se sumaron otros investigadores que se asemejaban a esta corriente.

La comunicación como el medio por el cual las personas cambian sus ideas, pensamientos u opiniones siendo uno de los aspectos esenciales para la organización social. Por otro lado, tenemos la dinámica de grupos lo en donde se refiere a que los individuos se unen entre si formando grupos, los mismo se acoplan a la optimización al estar reconocidos, es decir existe un interés de por medio que promueve la relación hacia los demás. (Ramos Lugo & Triana Gómez, 2007)

Dentro de la esta teoría se resaltan indicadores de comunicación, motivación y entre otros, los mismo que serán de gran utilidad para la investigación planteada dentro del presente trabajo, permitiendo esclarecer en que consiste cada uno de estos aspectos y su importancia.

Por lo tanto, dentro de la institución educativa la dimensión relacionada a la comunicación debe de prevalecer en todo momento, permitiendo así el intercambio de información entre todos los colaboradores. Para que exista una comunicación exitosa ambas partes deben ser partícipes activos para un mejor entendimiento, es decir estar dispuestos a tener contacto con los demás compañeros.

Vroom y su teoría de expectativas

Según Vroom (citado por otros investigadores, (2009) “En la teoría de expectativas es en donde visualizan a la motivación como aquel trascurso de deliberación entre diferentes alternativas: actuamos de una manera en específica debido a que se espera efectos determinados” (p.66). Es decir que Vroom resaltó la gran relevancia de la apreciación y la valoración del comportamiento organizacional emitida por los individuos.

Como menciona Vroom (citado por Dalton, Dawn y Watts, (2009) toda conducta que presenta un individuo es precedida con la finalidad de satisfacer una necesidad a través de la consecución de metas planteadas.

La teoría de expectativas resulta imprescindible dentro del nuevo trabajo de investigación permitiéndonos tener claridad acerca de la motivación y su importancia en las interacciones de los colaboradores en el establecimiento donde se lleva a cabo la investigación

Teoría de las tres necesidades de David McClelland

El presente investigador ha propuesto dicha teoría, la cual asevera que existen tres necesidades adquiridas, por ende, no son innatas, siendo atribuciones transcendentales del lugar donde se desenvuelven a diario. Estas tres necesidades están conformadas de la siguiente manera: la necesidad de logro, que es aquella incitación para distinguirse, conseguir resultados con base a una gran cantidad de pautas y lidiar para obtener el tan esperado éxito; la necesidad de poder, la cual consiste en hacer que terceros actúen de tal forma que no se comportarían ante otros, y el deseo de sentirse dueños de la verdad, con las personas que están a su alrededor.

Teoría dinámica de la personalidad

La conexión entre personalidad y el proceder visible comúnmente no es lo suficientemente claro. Al mencionar el término de dinámica de la personalidad, hace referencia a los mecanismos a través de los cuales se presenta la personalidad de cada individuo. Comúnmente la personalidad se orienta en las motivaciones que rigen el comportamiento de la manera en cómo deliberamos es un concluyente esencial de nuestras deliberaciones y acomodaciones. Además, la cultura influye a través de sus oportunidades y expectativas. Pervin (citado por (Clonninger, 2003)

La teoría de la dinámica de la personalidad es tomada en cuenta para el siguiente trabajo de investigación dado que va a fines con las variables planteadas al inicio de la investigación, por lo cual es considerada fundamental para la realización del presente trabajo.

Teoría de la comunicación pragmática

Según Watzlawick (citado por Naranjo, (2005)

El presente investigador nos da a conocer que la comunicación es aquel proceso a través del cual se transfiere información. Defina la comunicación en varios principios comunicacionales, los cuales se enlazan, a su vez, con otras perturbaciones que logran desenvolverse en la comunicación humana y a los que se les menciona como comunicación enfermiza. Entre ellos tenemos: “No es dable no comunicarse” Esto significa que en la medida en que por lo menos dos individuos se den cuenta cada una de la presencia de la otra, se forman parámetros de comunicación de las que es inasequible separarse. (p.66)

De acuerdo a lo que menciona la teoría de la comunicación pragmática existen varios axiomas entre ellos Watzlawick indica el denominado: “No es posible no comunicarse” en el cual hace referencia a que basta con que dos personas estén cerca y sean consciente de que están frente alguien para que existe el proceso de comunicación, sin necesidad de cruzar palabras; recordemos que existen varios tipos de comunicación en este caso un gesto basta para transmitir un mensaje. La teoría de la comunicación pragmática es crucial para la nueva investigación dado que hace referencia a dimensiones esenciales para el uso de la investigación que permitirá expandir nuevos conocimientos poder aplicarlo.

Definiciones de relación interpersonal:

Las relaciones interpersonales se dan en ámbitos organizacionales, efectúan informe a la correlación del trabajador con sus compañeros, supervisores y subordinados. Si existe un pésimo ambiente o clima laboral, las personas se sienten preocupadas y sus relaciones interpersonales se deterioran. (Noriega, 2011)

Otro investigador manifiesta que las interacciones se encargan de instaurar un convenio mutuo de comunicación entre participantes, por tal motivo, es considerable conservar una interacción cortés y amable con cada uno de los compañeros o integrantes de la institución.

Para otro investigador las interacciones se dan de manera mutua entre individuos que investigan intenciones frecuentes, para lo cual presentan comunicaciones seguras.

Dimensión Habilidades básicas de interacción social

Las habilidades sociales son un conjunto variado de conductas que se manifiestan situaciones de interacción, es decir, en momentos donde hay que relacionarse con una o más personas. Las destrezas esenciales de interacción social son réplicas concretas a circunstancias básicas.

Para Mercado y Zaragoza (2011) las habilidades básicas son el:

Resultado de la interacción de dos o más individuos que se hallan en presencia de sus contestaciones físicas respectivas, en los cuales están implicados el estado de ánimo, la emoción, la conciencia, la orientación corporal, y el esfuerzo muscular, los cuales presumen un mecanismo tanto biológico como psicológico.

Dimensión Habilidades para cooperar y compartir

De acuerdo con Porret (2010) las habilidades para cooperar se definen como la “Actividad que se lleva a cabo en grupo, con la implicación de diversas personas que se interrelacionan y comparten medios y finalidades” (p.70).

Esta habilidad debe estar presente en el trabajo diario de los educativos dentro de los establecimientos educativos y con ello mejorar el espacio donde se labora y las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Dimensión Competencia emocional

Según Bisquerra & Pérez (2007) “La competencia emocional se vincula con la manifestación de la autoeficacia en dicho momento de articular emociones en aquellas transacciones emocionales, por otro lado, la autoeficacia es la capacidad y las destrezas que tienen los individuos para alcanzar las metas”. (pág. 66)

1.3. Formulación del problema

¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa con las relaciones interpersonales de las Unidades Educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Jorge Carrera Andrade, en el periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador?

Problemas específicos

1. ¿De qué manera se relaciona la dimensión estructura organizacional con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade?
2. ¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo en equipo con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade?
3. ¿De qué manera se relaciona la dimensión satisfacción laboral con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade?
4. ¿De qué manera se relaciona la dimensión regulación de conflictos con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade?

1.4. Justificación

La presente investigación tiene valor teórico, dado que dentro de los postulados expuestos en la investigación destacamos la teoría de la administración educacional de Kaufman para la variable gestión administrativa la cual resalta la importancia de la secuencia de una serie de pasos para llevar a cabo el buen procedimiento de la gestión dentro del ámbito educacional. De igual manera tenemos la variable relación interpersonal en donde se toma en cuenta la teoría de ciertos investigadores en el cual prevalece la comunicación y la forma en como los individuos se relacionan entre sí, integrándose a grupos en los cuales se sienten identificados.

El estudio tiene alcances prácticos para los directivos, personal administrativo y educativos de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade de la ciudad de Guayaquil, ya que reporta información contundente para mejorar la gestión administrativa. En consecuencia, permitirá facilitar la relación interpersonal de los colaboradores de la unidad educativa fusionada.

La investigación posee relevancia social, porque enfatiza la importancia de la gestión administrativa, autores de varios estudios sostienen que es un componente que mejora la relación interpersonal.

El estudio tiene interés metodológico porque se basa en la indagación del estudio de las variables gestión administrativa y relación interpersonal, su administración metodológica y los datos obtenidos valdrán de guía para las futuras investigación orientadas con las líneas de investigación.

El estudio se fundamenta en conveniencia porque actualmente la relación interpersonal dentro del ámbito educacional se va deteriorando a causa de la ineficiente gestión administrativa en las diferentes unidades educativas, ocasionando desavenencia entre sus compañeros. Por tal motivo se requiere una mejor organización, ejecución, dirección y control que permita el eficiente funcionamiento de la gestión y su relación interpersonal.

1.5.Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador.

1.5.2. Hipótesis específicas:

He1: La dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

He0: La dimensión estructura organizacional no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

He2: La dimensión trabajo en equipo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

He0: La dimensión trabajo en equipo no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

He3: La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

He0: La dimensión satisfacción laboral no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

He4: La dimensión regulación de conflictos se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

He0: La dimensión regulación de conflictos no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

1.6 Objetivo

1.6.1 General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador.

1.6.2 Específicos

Determinar la relación que existe entre de la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Establecer la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Identificar la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

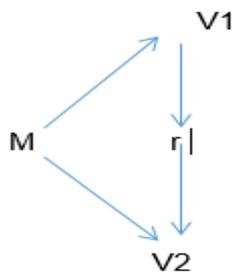
Establecer la relación que existe entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

El tipo de diseño empleado pertenece a la investigación no experimental. Así mismo, el diseño que se consideró apropiado para esta investigación es de corte transversal porque se seleccionaran datos en un solo momento o tiempo único, buscando describir las variables y su interrelación. El tipo de estudio se ajusta a los lineamientos Descriptivo- correlacional.

“Es descriptivo porque permite recolectar datos de forma individual o agrupada con relación a las variables con las que se cuenta, y correlacional puesto que posee la finalidad de dar a conocer la relación o identificar el grado de asociación entre las variables” (Pajuelo, 2017).



Donde:

M: es la muestra

V1. Es la variable 1

V2: Es la variable 2

R: Es la correlación entre dichas variables

2.2. Variables, Operacionalización

Las variables que se tomaron para este trabajo investigativo son:

V1: Gestión Administrativa

V2: Relación interpersonal.

Operacionalización de la variable

Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Es un procedimiento accesible, manejable, activo, perenne y constituido por métodos, elementos y fundamentos los cuales dirigen, regulan y permiten el avance de dicho currículo por medio de la ejecución en las gestiones internas, reglas, valores y operaciones que posibiliten viabilizarlos. (Inciarte & Marcano, 2006)	Es la organización que demuestra la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y se evidencia mediante el cuestionario que evalúa cuatro dimensiones: Estructura Organizacional conformado por (5 ítems); trabajo en equipo con (5 ítems); satisfacción laboral (5 ítems) y regulación de conflictos (5 ítems) medidos por escala ordinal.	Estructura Organizacional	Nivel organizativo Distribución de funciones	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Frecuentemente Casi siempre
			Trabajo en Equipo	Participación en equipos de trabajo Motivación laboral	
			Satisfacción laboral	Roles asignados Condiciones favorables Sistemas de recompensas	
			Regulación de conflictos	Toma de Decisiones Resolución de problemas	

Operacionalización de la variable relación interpersonal

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Relación Interpersonal	Son las relaciones humanas que se dan en ámbitos organizacionales o personales. Crean informes a la relación entre compañeros, directivos y administrativos. Si se presenta un clima laboral tenso, no apropiado para realizar las labores encomendadas a diario, se presentarían desavenencias en la interacción y por ende estas relaciones se perjudicarían (Noriega, 2011),	Es la interacción que los docentes sostienen con los superiores de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y se evidencia por medio del cuestionario que evalúa cinco dimensiones: habilidades básicas de interacción social con (5 ítems); habilidades de iniciación de la interacción social y conversacional (3 ítems); habilidades para cooperar y compartir (4 ítems); habilidades relacionadas con las emociones (4 ítems) y habilidades de autoafirmación (3 ítems) medidos por la escala ordinal.	Habilidades básicas de interacción social	Comunicación asertiva Comunicación empática	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Frecuentemente Casi siempre
			Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacional	Interacción con otras personas Iniciaciones de otros	
			Habilidades para cooperar y compartir	Convivencia Trabajo en equipo	
			Habilidades relacionadas con las emociones	Nivel de afectividad Compañerismo	
			Habilidades de autoafirmación	Expresión de punto de vista Disentir con otros	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

“Es un grupo de todos los sujetos cosas e investigaciones que tienen cierta particularidad notoria usual” Barreto (2013).

La población está formada por 117 docentes de educación básica superior y bachillerato de la Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado Olea. Tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1 Distribución de la población de estudio

	Varones	Mujeres	Subtotal
Directivos	1	4	5
Docentes	32	73	105
Administrativos	1	6	7
Total	34	83	117

Fuente: Datos proporcionados por secretaria de la U.E. Dr. Teodoro Alvarado Olea

Muestra

“Muestreo no probabilístico se trata de una muestra que fue escogida a juicio del intelectual”

Se obtuvo por un muestreo no probabilístico. Para determinar la muestra con lo que respecta a la población de docentes se utilizó la siguiente fórmula dando como resultado 83 docentes. En conclusión, el total de la muestra suma a 95:

$$n = \frac{p}{\frac{p(e)^2}{10000} + 1}$$

$$n = \frac{105}{\frac{105(5)^2}{10000} + 1}$$

$$n = \frac{105}{\frac{2625}{10000} + 1}$$

$$n = \frac{105}{1.26}$$

$$n = 83.33$$

$$n = 83$$

Tabla 2: Distribución de la muestra de estudio

Cargos	Varones	Mujeres	Total
Directivos	1	4	5
Docentes	25	58	83
Administrativos	1	6	7
Total	34	83	95

Fuente: Datos proporcionados por secretaria de la U.E. Dr. Teodoro Alvarado Olea

Criterios de Inclusión

Se consideró a todos los magistrales de ambas jornadas de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, también se consideró a todos los directivos y administrativos por ser un número manejable.

Criterios de exclusión

No se consideró a los docentes contratados con menos de seis meses de haber ingresado a las unidades educativas fusionadas.

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

2.4.1. Técnicas

Como Barreto (2013) las técnicas “son instrucciones que se utilizan para recoger información según la observación, o entorno del trabajo de indagación”.

Para el estudio de las dos variables en estudio se aplicó la técnica de la encuesta que consiste en que en la encuesta se presentan una secuencia de preguntas expresadas de manera escrita para que el investigador para que este a su vez replique por el mismo medio. Normalmente la encuesta se realizar con el propósito de investigar ciertas actitudes y opiniones, mediante un sin número de preguntas dirigidas

2.4.2. Instrumentos

Son los medios para la recolección de datos.

Para medir las variables gestión administrativa y relaciones interpersonales se hizo uso de cuestionario, dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado Olea.

El primer cuestionario está orientado a medir la variable de gestión administrativa el cual está constituido por cuatro dimensiones: estructura organizacional; trabajo en equipo; satisfacción laboral y regulación de conflictos. La escala de medición empleada en este instrumento fue la de Likert **Ordinal**: Nunca; Casi nunca; A veces; Frecuentemente y Casi siempre

El segundo cuestionario está orientado a medir la variable de relación interpersonal el cual está constituido por cinco dimensiones: habilidades básicas de interacción social; habilidades de iniciación de la interacción social y conversacional; habilidades para cooperar y compartir; habilidades relacionadas con las emociones y habilidades de autoafirmación. La escala de medición empleada en este instrumento fue la de Likert **Ordinal**: Nunca; Casi nunca; A veces; Frecuentemente y Casi siempre

“El cuestionario es un documento impreso organizado en el cual se recopila información por medio de una serie de preguntas”. (García Alcaraz, Alfaro Espín, Hernández Martínez, & Molina Alarcón, 2006, pág. 233)

2.4.3. Validación del instrumento:

Validez de contenido

Para Ruíz (2014) “Así como se dijo anteriormente, la validación del contenido de nuestro instrumento se llevó a cabo de la forma que nuestro evaluador llevo el proceso tanto en lo teórico como en lo práctico, para tener un resultado eficaz al momento de realizar nuestras encuestas, ya que se tomaron en cuenta todas las dimensiones necesarias para dicho trabajo”. (p.33).

Esta investigación se la realizó a través de la reflexión del evaluador, por este motivo, nuestro instrumento mide las dos variables que se están utilizando en la presente investigación.

Validez de criterio

Esta se la realizó con el cotejo de los resultados del estudio preliminar, que se relacionan con los resultados obtenidos al final de la investigación.

2.4.4. Confiabilidad del instrumento:

Para Anastasi (1966) “La confiabilidad de una prueba se refiere a la seguridad de las evaluaciones conseguidas por las mismas personas en ocasiones desiguales o como otros conjuntos de reacciones parecidas”.

La confiabilidad que se aplicó utilizando los instrumentos en las unidades educativas fusionadas una encuesta, se la realizó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo 0,889 de fiabilidad para la variable gestión administrativa y 0,869 de fiabilidad para la variable relaciones interpersonales.

2.5. Métodos de análisis de datos

Finalizada esta fase, los resultados obtenidos estuvieron simplificados en el programa estadístico IBM SPSS versión 21, se formaron tablas estadísticas, gráficos y comprobación de hipótesis de la investigación. Para la verificación de estas se utilizó el coeficiente de correlación

de Spearman (ρ); se encontró que hay una correlación significativa entre las variables analizadas, en donde el valor de dicho coeficiente es inferior a 0.05 (5%).

El coeficiente de correlación de Spearman es el más adecuado para la presente investigación puesto que permitió constatar la correlación existente entre las variables cualitativas gestión administrativa y relaciones interpersonales.

2.6. Aspecto Éticos

En el avance del actual estudio se solicitó de manera adecuada al Rector para aplicar el instrumento en el cual se respetó los derechos de privacidad de las autoridades, personal administrativo y docente que se les administró la encuesta.

Respetando los derechos de autor se hizo uso de las referencias de fuentes bibliográficas y en todo momento se trabajó y cumplió las normas APA.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador.

Tabla 3: Nivel de relación de la variable gestión administrativa y las relaciones interpersonales

NIVELES	RELACION INTERPERSONAL										
	BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJO	1	1,1	1	1,1	5	5,3	1	1,1	8	8,4
	MEDIO	0	0	2	2,1	42	44,2	11	11,6	55	57,9
	ALTO	0	0	0	0	14	14,7	16	16,8	30	31,6
	MUY ALTO	0	0	0	0	0	0	2	2,1	2	2,1
	TOTAL		1,1		3,2		64,2		31,6		100

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

En la tabla 3 se puede observar que el 44,2% (42) de los docentes encuestados opinan que la gestión administrativa está en un nivel medio, al mismo tiempo señalan que las relaciones interpersonales se encuentran encima de un nivel alto.

Por otra parte, el 16,8% (16) de los docentes califican la gestión administrativa con un nivel alto y a las relaciones interpersonales por un nivel muy alto.

Por último se observa que el 14,7% (14) de los docentes manifiestan que la gestión administrativa tiene un nivel alto al igual que las relaciones interpersonales.

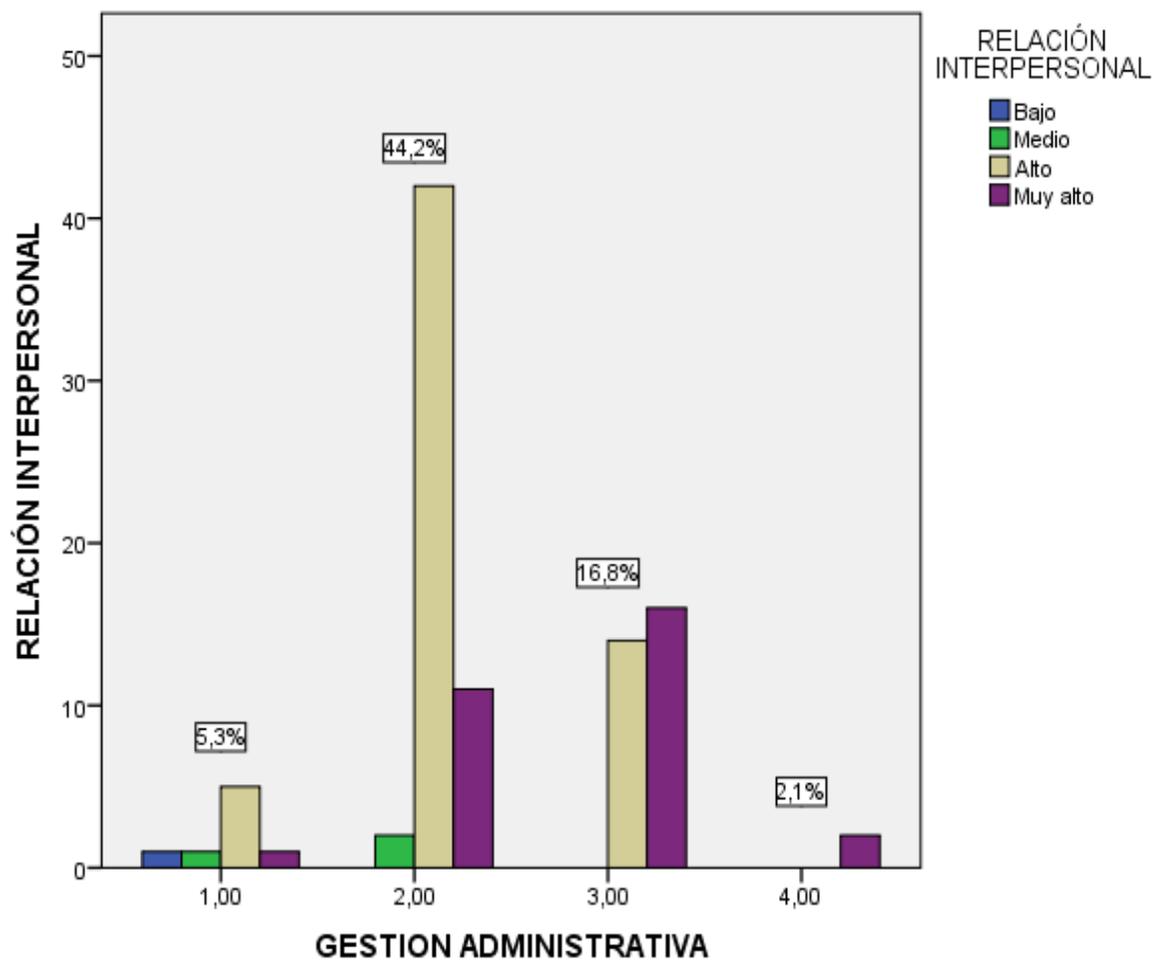


Figura 1 Nivel de relación de la variable gestión administrativa y las relaciones

Fuente: Base de datos de encuestas

Elaboración propia

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre de la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Tabla 4: Nivel relación que existe entre de la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales

	NIVELES	RELACION INTERPERSONAL								TOTAL	
		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO			
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	BAJO	1	1,1	1	1,1	14	14,7	0	0	16	16,8
	MEDIO	0	0	1	1,1	26	27,4	16	16,8	43	45,3
	ALTO	0	0	1	1,1	21	22,1	13	13,7	35	36,8
	MUY ALTO	0	0	0	0	0	0	1	1,1	1	1,1
	TOTAL	1	1,1	3	3,2	61	64,2	30	31,6	95	100

Fuente: Base de datos de encuestas

Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 4 se puede observar que el 27,4% (26) de los docentes encuestados califican a la dimensión estructura organizacional en un nivel medio mientras que las relaciones interpersonales tienen un nivel alto.

Por otra parte el 22,1% (21) de los docentes señala que la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales tienen un nivel alto.

Por último se observa el 16,8% (16) de los docentes califican a la dimensión estructura organizacional en un nivel medio al mismo tiempo que califican con un nivel muy alto a las relaciones interpersonales.

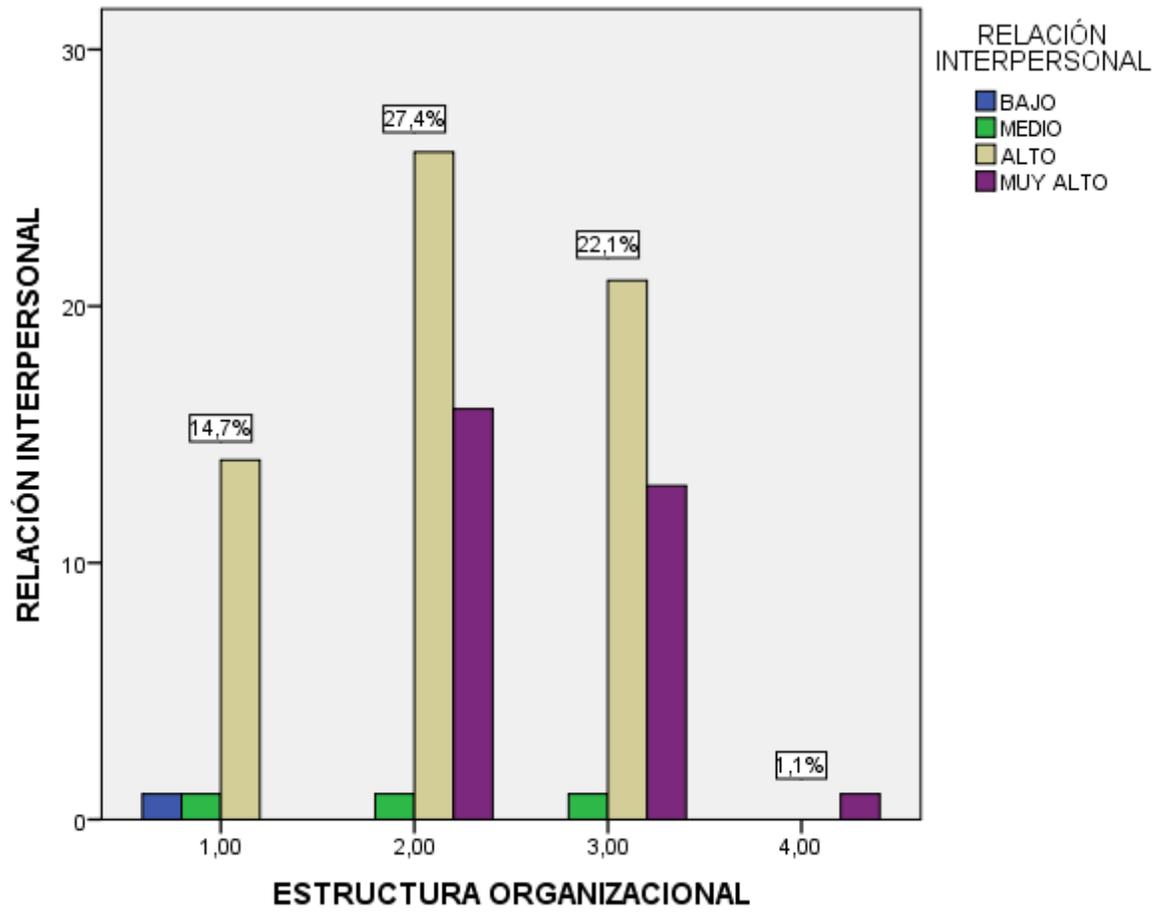


Figura 2 Nivel relación que existe entre de la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales

Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia

Objetivo específico 2:

Establecer la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Tabla 5: Nivel de relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales

	NIVELES	RELACION INTERPERSONAL									
		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
TRABAJO EN EQUIPO	BAJO	1	1,1	1	1,1	15	15,8	6	6,3	23	24,2
	MEDIO	0	0	1	1,1	26	27,4	9	9,5	36	37,9
	ALTO	0	0	1	1,1	20	21,1	14	14,7	35	36,8
	MUY ALTO	0	0	0	0	0	0	1	1,1	1	1,1
	TOTAL	1	1,1	3	3,2	61	64,2	30	31,6	95	100

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

En la tabla 5 se puede observar que el 27,4% (26) de los docentes encuestados califican la dimensión trabajo en equipo en un nivel medio mientras que las relaciones interpersonales se ubican en un nivel alto.

Por otra parte, el 21,1% (20) de los docentes califican la dimensión trabajo en equipo y a las relaciones interpersonales en un nivel alto.

Por último se observa el 15,8%(15) de los docentes manifiestan que la dimensión trabajo en equipo se encuentra en un nivel bajo al mismo tiempo las relaciones interpersonales tienen un nivel alto.

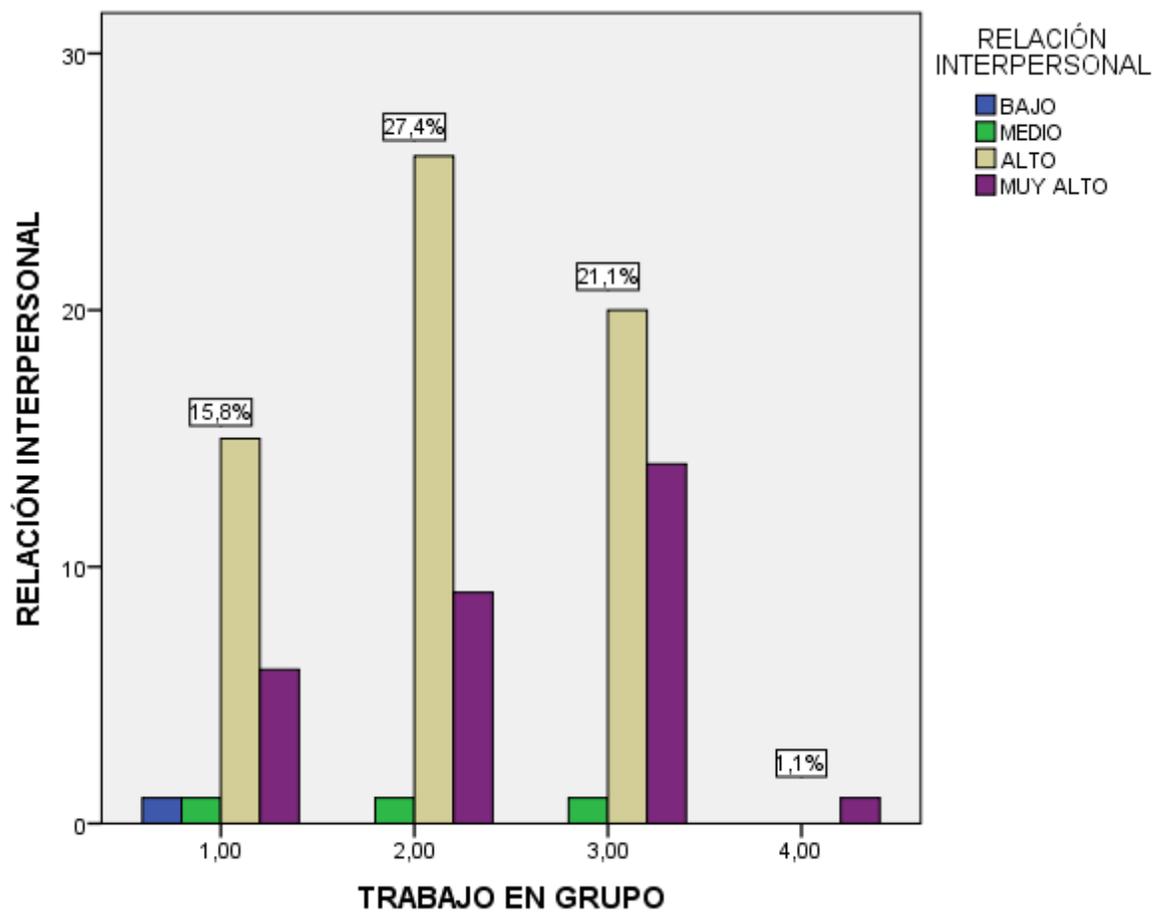


Figura 3 Nivel de relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales

Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia

Objetivo específico 3:

Reconocer la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Tabla 6: Nivel de relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales

	NIVELES	RELACION INTERPERSONAL								TOTAL	
		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO			
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
SATISFACCIÓN LABORAL	BAJO	1	1,1	1	1,1	16	16,8	1	1,1	19	20
	MEDIO	0	0	2	2,1	32	33,7	13	13,7	47	49,5
	ALTO	0	0	0	0	11	11,6	8	8,4	19	20
	MUY ALTO	0	0	0	0	2	2,1	8	8,4	10	10,5
	TOTAL	1	1,1	3	3,2	61	64,2	30	31,6	95	100

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

En la tabla 6 se puede observar que el 33,7% (32) de los docentes encuestados califican la dimensión satisfacción laboral en el nivel medio mientras que las relaciones interpersonales tienen un nivel alto.

Por otra parte, el 16,8% (16) de los docentes califican la dimensión satisfacción laboral en un nivel bajo mientras que las relaciones interpersonales presentan un nivel alto.

Por último se observa el 13,7%(13) de los docentes manifiestan que la dimensión satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio a la vez que las relaciones interpersonales presentan un nivel muy alto.

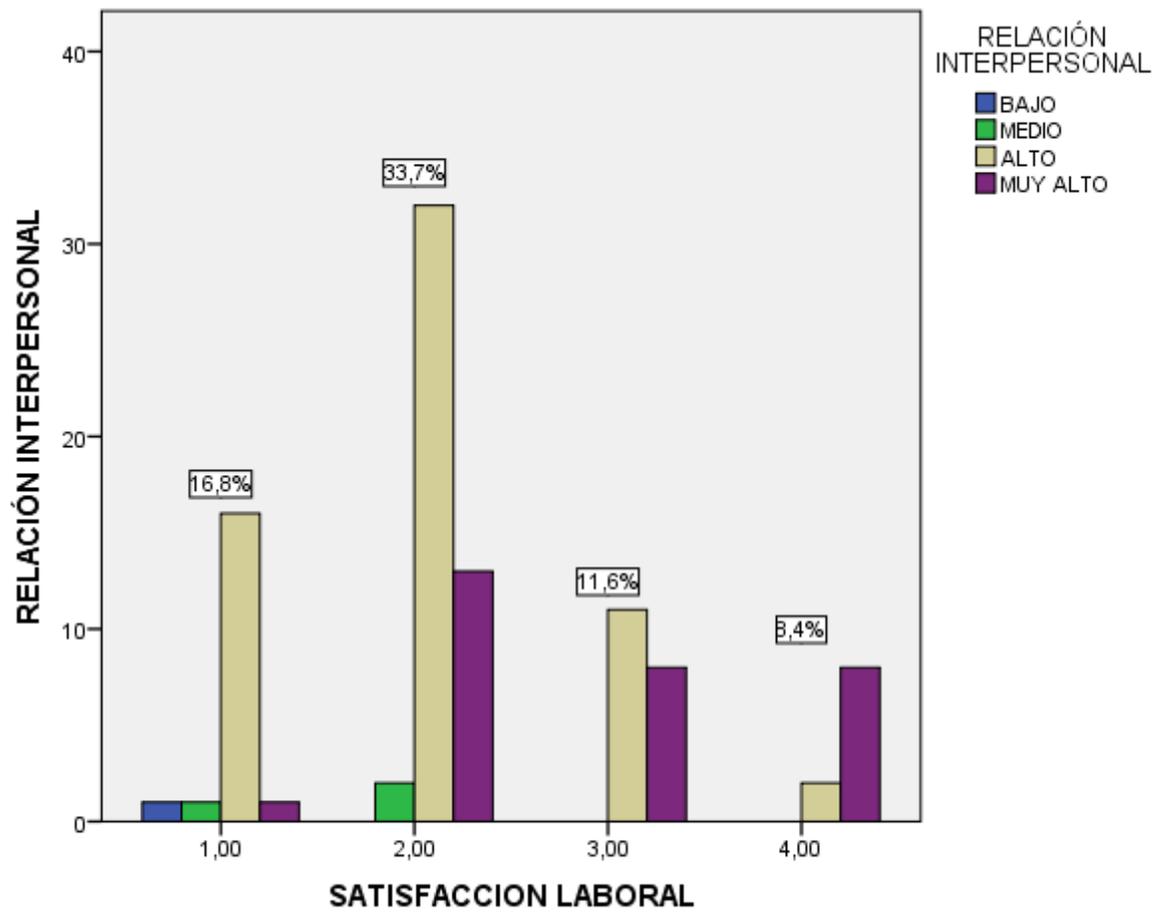


Figura 4 Nivel de relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y las relaciones interpersonales

Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia

Objetivo específico 4:

Establecer la relación que existe entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Tabla 7: Nivel de relación que existe entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales

	NIVELES	RELACION INTERPERSONAL									
		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
REGULACION DE CONFLICTOS	BAJO	1	1,1	2	2,1	10	10,5	5	5,3	18	18,9
	MEDIO	0	0	0	0	34	35,8	6	6,3	40	42,1
	ALTO	0	0	1	1,1	17	17,9	10	10,5	28	29,5
	MUY ALTO	0	0	0	0	0	0	9	9,5	9	9,5
	TOTAL	1	1,1	3	3,2	61	64,2	30	31,6	95	100

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

En la tabla 7 se observa que el 35,8% (34) de los docentes encuestados califican a la dimensión regulación de conflictos en el nivel medio al mismo tiempo que califican a las relaciones interpersonales en un nivel alto.

Por otra parte el 17,9%(17) de los docentes califica a la dimensión regulación de los conflictos y a las relaciones interpersonales en un nivel alto.

Por último, con igual porcentaje se observa que el 10,5% (10) de los docentes califican la dimensión regulación de los conflictos en un nivel bajo al mismo tiempo que califican con nivel alto a las relaciones interpersonales.

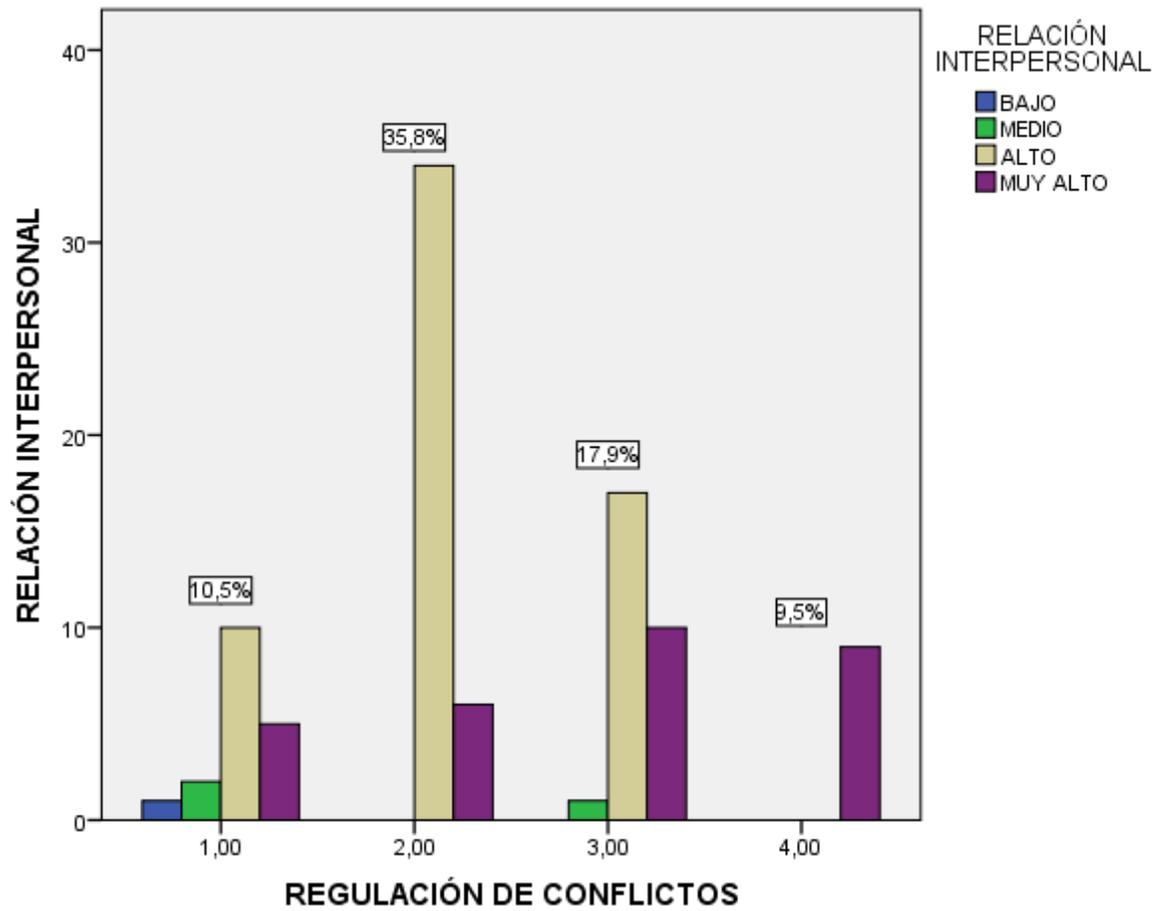


Figura 5 Nivel de relación que existe entre la dimensión regulación de conflictos y las relaciones interpersonales

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

3.2. Estadística inferencial

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade periodo 2017-2018, Guayaquil, Ecuador.

Tabla 8: Correlación de la gestión administrativa con las relaciones interpersonales

Variables	Sig.	Rho de Spearman
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0,000	0,490**
RELACION INTERPERSONAL		

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

La Tabla 8 presenta que el coeficiente de relación Spearman (Rho) tiene (0,490), lo cual muestra que existe una correlación positiva media, así mismo el nivel de significación obtenido (0,000) es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$).

En conclusión se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula la cual indica que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales del personal directivo, docente y administrativo de las unidades educativas fusionadas.

1.5.3. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: La dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Ho: La dimensión estructura organizacional no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Tabla 9: Correlación de la estructura organizacional con las relaciones interpersonales

Variables	Sig.	Rho de Spearman
RELACION INTERPERSONAL	0,000	0,313**
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

La Tabla 9 presenta que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) tiene (0,313), lo cual muestra que existe una correlación baja, así mismo el nivel de significación obtenido (0,000) es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$).

En conclusión, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula la cual indica que si existe relación significativa entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Hipótesis específica 2

Hi: La dimensión trabajo en equipo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Ho: La dimensión trabajo en equipo no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Tabla 10: Correlación del trabajo en equipo con las relaciones interpersonales

Variables	Sig.	Rho de Spearman
TRABAJO EN EQUIPO	0,001	0,248*
RELACION INTERPERSONAL		

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

La Tabla 10 presenta que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) tiene (0,248), muestra que existe una correlación baja, así mismo el nivel de significación obtenido (0,001) es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$).

En conclusión, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo cual indica que si existe relación entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Hipótesis específica 3

Hi: La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Ho: La dimensión satisfacción laboral no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Tabla 11: Correlación de la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales

Variables	Sig.	Rho de Spearman
RELACION INTERPERSONAL	0,000	0,398**
SATISFACCIÓN LABORAL		

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

La Tabla 11 presenta que el coeficiente de correlación Spearman (Rho) tiene (0,398) lo cual significa que existe una correlación positiva media, así mismo el nivel de significación obtenido (0,000) es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$).

En conclusión, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo cual indica que la satisfacción laboral se relaciona con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Hipótesis específica 4

Hi: La dimensión regulación de conflictos se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Ho: La dimensión regulación de conflictos no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

Tabla 12: Correlación entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales

Variables	Sig.	Rho de Spearman
RELACION INTERPERSONAL		
REGULACIÓN DE CONFLICTOS	0,000	0,486**

*Fuente: Base de datos de encuestas
Elaboración propia*

Interpretación

La Tabla 12 presenta que el coeficiente de correlación Spearman (Rho) tiene (0,486), lo cual indica que existe una correlación positiva media, así mismo el nivel de significación obtenido (0,000) es menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$).

En conclusión, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo cual indica que la regulación de conflictos se relaciona con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade.

IV. DISCUSIÓN

La investigación aborda la correlación de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales.

Respecto al objetivo específico 1 que plantea Determinar la relación que existe entre de la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, uno de los referentes sostiene que la estructura organizacional es definida como el procedimiento relacionado de conductas de individuos para desempeñar un trabajo, el cual ha sido dividido en diversos procedimientos en los que cada uno responde con un punto de dicho trabajo y, al mismo tiempo, aumenta valor para el ejercicio eficaz del procedimiento (Lawrence y Lorsch citado por Idárraga, Armando, Campos y Ángela, 2015). En la tabla 4 se puede observar que el 27,4% de los encuestados opinan que las la estructura organizacional está en un nivel medio y una relación interpersonal alta, lo que señala que gran parte de los encuestados entre directivos y educativos tienen opinión favorable, éste resultado coincide con Cejas (2013) quien concluye El entorno que se presenta en un establecimiento educativo se da a partir de las experiencias que viven a diario los miembros que conforman la institución educativa. Estas apreciaciones corresponden a las cualidades, creencias, valores y estimulaciones que cada uno de los individuos manifiesta en sus interacciones tanto personales como profesionales.

De acuerdo a la hipótesis planteada, el trabajo ha confirmado que si existe relación entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade. La tabla 9 muestra que la correlación de Spearman $Rho=0,313$, lo cual indica una relación moderada y directa, con una significancia es 0,000 por lo que existe correlación al nivel 0,05 en concordancia con la investigación de Inciarte y Marcano (2006) al decir que un método accesible, flexible, emprendedor y perenne, formado por técnicas, mecanismos y elementos que dirigen, nivelan y permiten el progreso del currículo por medio de la ejecución de gestiones internas de reglas, valores y operaciones que aprueben viabilizarlos.

De acuerdo al objetivo 2 que plantea Instaurar la relación entre el trabajo en equipo y la relación interpersonal de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge

Carrera Andrade, uno de los referentes señala que los equipos cuyos miembros trabajan inmensamente en una meta determinada compartida, hacen uso de su concordancia objetiva, compromiso particular y recíproco, así como destrezas adicionales (Robbins y Coulter, 2010). Al examinar los resultados representativos de la tabla 5 se puede observar que el 27,2% de los encuestados opinan que el trabajo en equipo está en un nivel medio y un nivel alto en la relación interpersonal. Lo que hace que se mantenga la opinión favorable de los encuestados cuando se desenvuelven en espacios donde la gestión administrativa tiene tendencia positiva. Estos resultados coinciden con la postura del Ministerio de Educación (2012) que afirma que todo lo ejecutado dentro del lugar de trabajo ya sean objetivos, metas, toma de decisiones, trabajo en equipo, entre otros se vean afectados, ocasionados por la ausencia de acoplamiento de estos elementos

En torno a la hipótesis formulada, la investigación ha demostrado que si se encuentra coherencia entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade. La tabla 10 muestra que la correlación de Spearman $Rho=0,248$, por lo tanto se muestra una relación baja y directa, con una significancia es 0,001 por lo que existe correlación al nivel 0,05 en concordancia con la investigación de Ramos y Gómez (2007) quienes concluyen que en la dinámica de grupo los individuos se unen entre si formando grupos, los mismo se acoplan a la corrección al percibirse reconocidos, por lo tanto, expresa un beneficio de por medio que estimula la relación entre los miembros de la comunidad.

Por otra parte, al objetivo específico 3 reconoce la asociación entre la satisfacción laboral y la relación interpersonal de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, uno de los referentes explica que la dimensión satisfacción laboral comprende el conjunto de contestaciones expresivas que puede presentar un individuo dentro de su compañía y de los distintos aspectos del propio (Chiang y Núñez, 2010). Considerando las resultas de la tabla 6 se puede observar que el 33,7% de los encuestados opinan que la satisfacción laboral está en un nivel medio, en cuanto a la relación interpersonal se mantiene en el nivel alto. Estos resultados concuerdan con lo mencionado por Vroom (citado por Dalton, Dawn, y Watts, (2009) quien concluye que toda conducta que presenta un individuo es

precedida con la finalidad de satisfacer una necesidad a través de la consecución de metas planteadas.

Del resultado inferencial de la hipótesis de investigación planteada demuestra que la satisfacción laboral se relaciona con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade. La tabla 11 muestra que la correlación de Spearman $Rho=0,398$, lo cual indica una relación baja y directa, con una significancia es 0,000 por lo que existe correlación al nivel 0,05 en concordancia con la teoría de David McClelland que asevera que existen tres necesidades del hombre de logro, la de poder y la de pertenencia, que es el deseo de tener relaciones interpersonales, amistad y cercanía con las personas que están a su alrededor.

Sobre el objetivo específico 4 que plantea Instaurar la vinculación de la regulación de conflictos y la relación interpersonal de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, uno de los referentes señala que el conflicto también puede presentarse como la diferencia entre las conductas, metas, conocimientos, y simpatías entre las personas o grupos que trazan fines distintos diferentes. Teniendo en cuenta los resultados de la tabla 6 se puede observar que el 35,8% de los encuestados opinan que la regulación de conflictos está en un nivel medio y la relación interpersonal en un nivel alto, en cuanto a la relación interpersonal se mantiene invariable. Estos resultados coinciden con la investigación de Méndez (2010) quien afirma que los diferentes aspectos anómalos conviene que sean manejados a tiempo para prevenir actos de intransigencia y agresividad los cuales podrían provocar intimidación entre los miembros de la comunidad educativa.

Con respecto al resultado inferencial de la hipótesis de investigación planteada demuestra que la regulación de conflictos se relaciona con las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade. La tabla 12 muestra que la correlación de Spearman $Rho=0,486$, lo cual indica una relación moderada y directa, con una significancia de 0,000 por lo que existe correlación al nivel 0,05 en concordancia con los trabajos de Fuquen y Méndez.

Con respecto al objetivo general que propone Establecer la relación de la gestión administrativa y la relación interpersonal de la unidad educativa fusionada Dr. Teodoro

Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade periodo 2016-2018, Guayaquil, Ecuador, El referente teórico indica que la gestión administrativa es un sistema viable, flexible, dinámico y perenne, formado por técnicas, mecanismos y principios que administran, nivelan y admiten un progreso del currículo a través del desempeño de comisiones internas de normas, reglas y operaciones que permiten viabilizarlos (Kaufman, 2004). En la tabla 3 se observa que el 44,2% de los encuestados opinan que existe un nivel medio en la gestión administrativa y el 16,8% lo ubican en un nivel alto. Esto nos dice que mientras que la gestión administrativa no es de las mejores la relación interpersonal son bastante favorable, este resultado coincide con las afirmaciones del trabajo de investigación de Oleas (2012) en el sentido de que la gestión administrativa con métodos manejables y sin el uso de un sitio web no perfecciona la gestión administrativa y los métodos académicos ni se adapta a las inquietudes e interés dentro de los procesos académicos de los estudiantes, también concuerda con Salinas (2012) quien llegó a concluir que el valor de la gestión en un establecimiento deberá renovar lo cual ayudará a mejorar el trabajo de todos los participantes de la institución. De igual manera coincide con modo Beiza (2012) quien en su investigación concluye que directivo deberá ser un buen líder, escogido por los individuos que conforma la institución, y este deberá tener una calificación personal académica y profesional optima, que conlleve de manera terminante al éxito a toda la institución que es lo que se espera dentro de un clima eficaz, eficiente y afable. Para la variable relación interpersonal, Noriega (2011) asevera que las interacciones que se presentan en contornos organizacionales o personales. Hacen referencia a la relación del trabajador con sus compañeros, supervisores y subordinados. Si existe un mal ambiente o clima laboral, las personas se sienten a angustia y la relación interpersonal se deterioran. Los datos de la tabla 3 dan cuenta que la relación interpersonal es de la mejor con un 44,2 % en el nivel alto, lo que se infiere que los docentes tienen un ambiente de trabajo acogedor, aunque la gestión administrativa no sea de las mejores.

En relación a la hipótesis, el estudio ha demostrado que si existe relación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade. La tabla 8 muestra que la correlación de Spearman $Rho=0,490$, lo cual indica una relación moderada y directa, con una significancia de 0,000 por lo que existe correlación al nivel 0,05 en concordancia con el estudio de Méndez

(2010) quien concluye que los Todos estos aspectos negativos que se presentan en este entorno, conviene que sean manejados a tiempo para prevenir actos de intransigencia y agresividad los cuales podrían provocar intimidación entre los miembros de la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

- La *dimensión estructura organizacional* se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, lo que se justifica con los valores: rho 0,313 y sig. 0.000 (tabla 9). Descriptivamente, la mayoría de los encuestados (27,4%) presentan un nivel medio en la *dimensión estructura organizacional* y un nivel alto de relación interpersonal, incluso hay un 22,1% que coinciden con el nivel alto (tabla 4-figura 2).
- La *dimensión trabajo en equipo* se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, lo que se demuestra con los valores rho 0,0248 y sig. 0. 001 (tabla 10). Descriptivamente, la mayoría de los encuestados (27,4%) presentan un nivel medio en la dimensión trabajo en equipo y una alta relación interpersonal (tabla 5- figura 3).
- La *dimensión satisfacción laboral* se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, lo que se expresa en los valores rho 0,398 y sig. 0.001 (tabla 11). Descriptivamente, la mayoría de docentes (33,7%) tienen un nivel medio en la *satisfacción laboral* y una relación interpersonal en el nivel alto (tabla 6-figura 4).
- La *dimensión regulación de conflictos* se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en las Unidades Educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, lo que se justifica con los valores rho 0,486 y sig. 0,000 (tabla 12). Descriptivamente, la mayoría de encuestados (35,8%) tienen un nivel medio en la *dimensión vinculación de la regulación de conflictos* y una relación interpersonal alta (tabla 7-figura 5)
- La *gestión administrativa* se relaciona significativamente con las *relaciones interpersonales* en las Unidades Educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, lo que se demuestra con los valores: rho 0,490 y sig.0.000 (tabla 8). Descriptivamente, la mayoría del personal encuestado (44,2%) opinan que existe un nivel medio en la gestión administrativa y una **relación interpersonal** en el nivel alto (tabla 3-figura 1).

VI. RECOMENDACIONES

- Que las Unidades Educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade trabajen sobre la estructura organizacional de la mano de directivos, docentes y administrativos y ofrezca atención y apoyo permanente a los estudiantes. (Lawrence y Lorsch citado por Idárraga, Armando, Campos y Ángela, 2015)
- Que las autoridades de la unidad educativa fusionada promuevan el trabajo en equipo en donde participen toda la comunidad educativa y se exploten las fortalezas de sus integrantes. (Robbins y Coulter, 2010)
- Que la vicerrectora de la unidad educativa fusionada implemente estrategias para elevar la satisfacción laboral de sus trabajadores y así se logren los objetivos propuestos, ya que según la Teoría Vroom (citado por Dalton, Dawn, & Watts, 2009) toda conducta que presenta un individuo es precedida con la finalidad de satisfacer una necesidad a través de la consecución de metas planteadas.
- Que los directivos diseñen estrategias sobre la regulación de conflictos en la Unidad Educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade, puesto que los diferentes aspectos anómalos convendrían ser pactados a tiempo para prevenir los diferentes problemas de irritación y provocación que se podrían generar entre los integrantes de la institución. Méndez (2010).

Que el Ministerio de Educación innove la gestión administrativa de tal manera que involucre a todos los estamentos que conforman las Unidades Educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade con el designio de realzar la gestión, ya que según Inciarte & Marcano (2006) la gestión administrativa es un procedimiento accesible, elástico, dinámico y continuo, formado por métodos.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). Diseño y desarrollo de proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Albañil, A. (2015). Tesis. El clima laboral y la participación en la institución educativa. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Anastasi, A. (1966). Psychological testing. New York: The Macmillan Company.
- Arellano, O., Ayaviri, V., Quispe, M., & Rodríguez, E. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional. Obtenido de Revista Digital Espacios: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p23.pdf>
- Barreto, C. (2013). Metodología de la investigación. 3era edición. Chimbote, Perú.
- Beiza, A. (2012). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional. Valencia.
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. Sistema de Información Científica Redalyc , 61-82.
- Cejas, A. (2013). Gestión educativa. Integra Educativa Vol. II / N° 3, 215-231. Obtenido de Recuperado: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n3/n03a10.pdf>
- Chiang, Martín, & Núñez. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: S.L.
- Cloninger, S. (2003). Teorías de la personalidad. Tercera Edición. México: Pearson Educación.
- Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (2013). La Gestión Educativa Un Nuevo Paradigma. Recuperado el 23 de 01 de 2018, de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Dalton, Dawn, & Watts. (2009). Relaciones personales. México: Thomson.

- Espinosa, M. (10 de noviembre de 2014). Tesis. Análisis del grado de relacione entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón. Recuperado el 23 de 01 de 2018, de Recuperado: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8917/EspinosaMoraima2016.pdf?sequence=3>
- Fuquen, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, núm. 1, 265-278.
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica Primera Edición*. Quito: Abya-Yala.
- García Alcaraz, F., Alfaro Espín, A., Hernández Martínez, A., & Molina Alarcón. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 233.
- Guerrero, L. (2000). El conflicto en el aula. Vol. 6, No 14: Maestros .
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ta edición. México: Mc Graw-Hill.
- Idárraga, M., Armando, D., Campos, L., & Ángela, L. (2015). Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. *Estudios Gerenciales* vol. 31, núm. 134, 88-99.
- Inciarte, A., & Marcano, N. y. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 230.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2011). En *Gestión educativa estratégica* (pág. 37). Buenos Aires: UNESCO.
- Kaufman, R. (2004). *Planificación de Sistemas Educativos*. México: TRILLAS.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Grin.
- Méndez, L. (06 de 07 de 2010). tesis. *Formulación, Aplicación Y Evaluación Del Plan De Capacitación Para Mejorar Las Relaciones Interpersonales De Docentes*. Recuperado el

23 de 01 de 2018, de Recuperado:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1207/1/T0845-MGE-M%C3%A9ndez-Formulaci%C3%B3n%20de%20aplicaci%C3%B3n%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20plan.pdf>

Mercado, A., & Zaragoza, L. (2011). La interacción social en el pensamiento sociológico de Erving Goffman. Sistema de Información Científica Redalyc, 158-175.

Mesías, F. (2013). Tesis. Influencia Del Liderazgo Educativo En Las Relaciones Interpersonales De La Escuela “Pedro Vicente Maldonado” Del Cantón Pujilí, Provincia De Cotopaxi Durante El Año Lectivo 2011-2012. Recuperado el 23 de 01 de 2018, de Recuperado:http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562_1.pdf

Ministerio de Educación. (2012). Obtenido de Componente de Administración Educativa: <https://educacion.gob.ec/c1-componente-de-gestion-administrativa/>

Naranjo, M. (2005). Perspectivas sobre la comunicación. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 5, núm. 2, 4.

Noriega, J. (2011). Relaciones Interpersonales. Barcelona, Spain: Memorial Editorial.

Oleas, M. (septiembre de 2012). Gestión administrata y procesos académicos del colegio " Aurora Estrada de Ramírez." de la ciudad de Guayaquil. Diseño e implementación de un portal Web que optimice la gestión de la institución. Recuperado el 23 de 1 de 2018, de Recuperado:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1162/1/Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20y%20Procesos%20Acad%C3%A9micos%20del%20Colegio%20Aurora%20Estrada%20de%20Ram%C3%ADrez%20de%20la%20Ciudad%20de%20Guayaquil.pdf>

Pajuelo, J. (2017). “Acoso escolar y autoestima en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del Distrito de Nuevo Chimbote”. Tesis de grado. Obtenido de Obtenido de repositorio UCV: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/407/pajuelo_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palladino, E., & Palladino, L. (1998). *Administración Organizacional*. Argentina: Espacio.
- Pernía, I. (marzo de 2012). Tesis. Relaciones interpersonales en la función docente. Recuperado el 23 de 01 de 2018, de Recuperado: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2013-07-17T09:37:10Z-4034/Publico/pernia_montilva_iris_rocio.pdf
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas, manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Cuarta edición. Madrid: ESIC.
- Ramírez, C. (2012). *La gestión educativa (EG) en la educación básica y media oficial de Manzales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales*. Recuperado el 23 de 1 de 2018, de Recuperado: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9039/1/7708531.2012.pdf>
- Ramos Lugo, G. E., & Triana Gómez, M. L. (Mayo de 2007). *Scientia Et Technica*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>
- Ramos, J. (2015). *influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata*. Recuperado el 23 de 1 de 2018, de Recuperado: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/790/TESIS%20DNI%20N%C2%BA%2029700637.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. México: Pearson Educación.
- Ruíz, A. (1 de Abril de 2014). *La operacionalización: De elementos teóricos al proceso de medida*. Universidad de Barcelona. Obtenido de Repositorio U.B: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53152/1/La%20operacionalizaci%C3%B3n_De%20elementos%20teoricos%20al%20proceso%20de%20medida.pdf
- Salinas, S. (2012). Tesis: “Importancia De La Gestión Administrativa En El Desempeño De Los Docentes Del Colegio Nacional Experimental Ambato De La Ciudad De Ambato Provincia De Tungurahua en el año lectivo 2010-2011”. Recuperado el 23 de 1 de 2018,

de Recuperado: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>

Simón, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Recuperado el 23 de 01 de 2018, de Recuperado: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Ficha técnica para la variable 1: Gestión Administrativa

❖ DATOS INFORMÁTICOS:

1. Denominación: Encuesta
2. Tipo De Instrumento: Cuestionario
3. Institución: Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado y Dr. Jorge Carrera Andrade
4. Fecha De Aplicación: 18 de enero de 2018
5. Autores: Meza Mora Evelyn y Villegas Chica Rosa
6. Medición: Estructura Organizacional, Trabajo en Equipo, Satisfacción laboral, Regulaciones de Conflictos.
7. Administración: Autoridades, Personal administrativo y Docentes
8. Tiempo De Aplicación: 20 minutos
9. Forma De Aplicación: Individual

❖ OBJETIVO

El cuestionario tiene como objetivo principal recolectar información relevante acerca de la gestión administrativa en la Unidad Educativa “Dr. Teodoro Alvarado Olea” y “Dr. Jorge Carrera Andrade” con el fin de determinar aquellos aspectos que requieren mejoras.

❖ DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE

1. Estructura Organizacional
 - Nivel Organizativo
 - Distribución de funciones
2. Trabajo en Equipo
 - Participación en equipos de trabajo
 - Motivación laboral
 - Roles asignados
3. Satisfacción Laboral
 - Condiciones favorables
 - Sistema de recompensa

4. Regulación de Conflictos

- Toma de Decisiones
- Resolución de problemas

❖ INSTRUCCIONES:

- El instrumento que servirá para mediar la variable de Gestión administrativa, se utilizó un cuestionario de 20 ítems correspondiendo 5 ítems por cada dimensión: Estructura Organizacional, Trabajo en Equipo, Satisfacción laboral, Regulaciones de Conflictos.
- Se han establecido cuatro niveles por describir las dimensiones investigadas: alto, medio y bajo. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 5 puntos y el máximo 25 puntos para cada una de las dimensiones.
- El cuestionario está constituido por la escala denominada Likert donde cada ítem tiene una valoración de casi siempre (5), frecuentemente (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).
- El resultado final es la suma de las 4 dimensiones haciendo un total de 100 puntos.

❖ MATERIALES:

Cuestionario, lápiz, lapicero y borrador.

❖ EVALUACIÓN:

- Nivel para cada una de las dimensiones de gestión administrativa:
 - El puntaje parcial de esta dimensión se obtendrá mediante la suma de los ítems por cada capacidad, es decir, al se debe sumar cada dimensión planteada en la encuestas.
- Nivel de gestión administrativa:

-El puntaje final se lo obtendrá mediante la suma total de cada parcial obtenido en cada una de las dimensiones, de esta manera se obtendrá el nivel de gestión de los colaboradores de la institución.

Anexo 2: Instrumento de la variable 1: Gestión Administrativa

Cuestionario para medir cualitativamente la Gestión Administrativa en la U.E. “Dr. Teodoro Alvarado Olea” de Guayaquil – 2017

Datos informativos: () Autoridades () Docentes () Administrativo

Sexo: () Femenino () Masculino

Instrucciones:

Estimados compañeros, el presente cuestionario tiene como objetivo principal recolectar información relevante acerca de la gestión administrativa, en la unidad educativa que labora, con el fin de determinar aquellos aspectos que requieren mejoras, por ello es necesario que conteste con sinceridad cada uno de los ítems que se presentan a continuación. Se aplica a: autoridades, personal administrativo, y docentes. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla 1. Elija una de ellas y escriba una X en el recuadro respectivo, cada opción tendrá un valor en escala de 1 a 5 donde:

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

1. Estructura organizacional	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente mente	Casi siempre
1. Considero que la organización de U.E. es efectiva.					
2. Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.					
3. Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.					
4. En la distribución de las funciones, considera Ud. que se potencializa sus capacidades como					
5. considera Ud. que la estructura organizacional en la U.E. es equitativa en ambas jornadas					

2. Trabajo en equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente mente	Casi siempre
6. Los compañeros participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					
7. Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual					
8. Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo					
9. Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad					
10. Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.					

3. Satisfacción laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente mente	Casi siempre
11. Considero que las condiciones laborales son las adecuadas					
12. Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva					
13. Me siento satisfecho con mi labor en la U.E.					
14. He recibido reconocimiento por la labor que desempeño.					
15. Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.					

4. Regulación de conflictos	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente - mente	Casi siempre
16. La toma de decisiones es oportuna					
17. Se resuelve adecuadamente los problemas					
18. Considero que se toman decisiones de acuerdo al contexto					
19. Se interviene oportunamente ante un conflicto					
20. Considero que no existen problemas dentro de la U.E.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Base de datos de la variable 1: Gestión Administración

BASE DE DATOS																					
EVALUADO		ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					TRABAJO EN EQUIPO					SATISFACCIÓN LABORAL					REGULACIÓN DE CONFLICTOS				
Autoridad	Sexo	PREG. 1	PREG. 2	PREG. 3	PREG. 4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9	PREG. 10	PREG. 11	PREG. 12	PREG. 13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG. 17	PREG. 18	PREG. 19	PREG. 20
Docente	Masculino	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	4	1	1	1	1	2
Docente	Femenino	3	5	3	3	1	4	1	3	4	4	1	4	5	1	1	4	4	4	4	1
Docente	Femenino	4	5	5	3	2	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
Docente	Femenino	2	4	5	3	2	4	4	3	3	4	3	3	5	1	4	4	5	4	1	2
Docente	Femenino	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	1	4	3	3	3	3	1
Docente	Femenino	3	4	4	1	2	3	4	2	4	2	2	2	5	3	2	4	4	4	4	4
Docente	Femenino	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente	Femenino	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3
Docente	Femenino	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2
Docente	Femenino	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente	Femenino	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente	Femenino	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Docente	Femenino	3	3	4	4	2	2	1	2	2	3	1	1	3	1	3	2	4	5	1	3
Docente	Femenino	2	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	2	4	1
Docente	Femenino	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	2	4	2	4	3	3	4	1	1
Administrativo	Masculino	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	5	5	2	1	5	4	4	5	4	4
Docente	Femenino	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3

Docente	Femenino	1	4	2	4	3	3	4	2	3	5	2	2	5	1	4	3	1	2	2	5
Docente	Masculino	1	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	1
Docente	Masculino	2	5	4	1	2	4	4	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
Docente	Femenino	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3
Administrativo	Masculino	2	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	3	4
Administrativo	Masculino	1	3	1	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1
Docente	Femenino	4	5	5	1	3	3	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4
Docente	Masculino	1	3	1	1	1	4	4	4	3	3	1	1	4	1	4	3	3	4	3	1
Docente	Masculino	3	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	1	4	1	1	1	1	1
Docente	Femenino	3	1	3	4	2	4	1	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1
Administrativo	Femenino	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	5	5	2	5	3	5	5	4	1
Administrativo	Femenino	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3
Administrativo	Femenino	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	5	5	5	3	3	3
Docente	Femenino	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Docente	Femenino	2	5	5	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4
Docente	Femenino	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	1
Docente	Femenino	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	1	1	5	1	5	4	4	4	5	5
Docente	Femenino	1	4	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Docente	Femenino	3	5	5	3	3	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Docente	Femenino	1	2	1	1	2	3	3	3	4	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4
Docente	Masculino	2	4	4	4	4	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2
Autoridad	Masculino	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
Docente	Femenino	3	5	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
Docente	Masculino	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	1
Docente	Masculino	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	1	5	2	2	1	1	1
Docente	Femenino	3	3	3	1	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	1	1	3	3	3
Docente	Femenino	2	5	5	4	3	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente	Femenino	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	1	3	3	3	3	4	4
Docente	Masculino	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	1	4	1	4	3	3	2	2	4

Docente	Femenino	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2
Autoridad	Femenino	1	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1
Docente	Femenino	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	
Docente	Femenino	3	5	5	3	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
Docente	Masculino	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	
Administrativo	Masculino	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	4	4	4	3	3	
Docente	Masculino	2	2	5	3	2	2	2	2	4	3	3	1	4	1	3	3	4	4	4	5	
Docente	Femenino	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	4	3	3	
Docente	Masculino	4	4	5	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	
Docente	Femenino	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	1	4	1	2	4	4	1	1	3	
Docente	Femenino	3	4	2	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	
Docente	Masculino	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	1	1	5	1	3	1	3	3	1	1	
Docente	Femenino	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
Docente	Masculino	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	
Docente	Masculino	3	5	5	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	
Docente	Masculino	3	4	4	2	2	1	3	1	1	3	1	1	4	1	4	2	2	1	1	2	
Docente	Masculino	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	1	
Docente	Femenino	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	3	3	1	4	4	
Docente	Femenino	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	
Docente	Femenino	1	4	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	
Docente	Femenino	2	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	1	
Autoridad	Masculino	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	
Docente	Femenino	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	
Docente	Femenino	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	3	1	1	1	1	3	
Docente	Masculino	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	
Docente	Femenino	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
Docente	Femenino	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
Docente	Masculino	3	4	3	2	2	2	1	2	2	3	1	3	4	1	3	4	4	4	4	1	
Docente	Masculino	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	2	

Docente	Femenino	1	3	4	3	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
Autoridad	Femenino	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2
Docente	Masculino	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	4	1	2	3	3	3	3	3
Docente	Masculino	1	4	4	3	2	2	4	2	4	2	1	1	3	1	3	3	3	1	2	2
Docente	Femenino	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	3
Docente	Masculino	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	4	1	4	4	3	2	2	3
Docente	Femenino	2	4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	1	2
Docente	Femenino	2	4	2	2	3	3	1	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2
Docente	Femenino	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	1
Docente	Masculino	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
Autoridad	Masculino	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente	Masculino	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Docente	Femenino	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
Docente	Femenino	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Docente	Femenino	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente	Femenino	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Docente	Masculino	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente	Masculino	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
Docente	Femenino	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente	Femenino	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable 1: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	95	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	20

Anexo 5: Ficha técnica de la variable 2: Relación interpersonal

❖ DATOS INFORMÁTICOS:

1. Denominación: Encuesta
2. Tipo De Instrumento: Cuestionario
3. Institución: Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado y Dr. Jorge Carrera Andrade
4. Fecha De Aplicación: 18 de enero de 2018
5. Autores: Meza Mora Evelyn y Villegas Chica Rosa
6. Medición: habilidades básicas de interacción social, habilidades de iniciación de la interacción social y conversacional, habilidades para cooperar y compartir, habilidades relacionadas con las emociones, habilidades de autoafirmación
7. Administración: Autoridades, Personal administrativo y Docentes
8. Tiempo De Aplicación: 20 minutos
9. Forma De Aplicación: Individual

❖ OBJETIVO

El cuestionario tiene como objetivo principal recolectar información relevante acerca de la relación interpersonal en la Unidad Educativa “Dr. Teodoro Alvarado Olea” y “Dr. Jorge Carrera Andrade” con la finalidad de identificar aquellos aspectos que necesiten mejoras.

❖ DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE

1. Habilidades básicas de interacción social
 - Comunicación asertiva
 - Comunicación empática
2. Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacional
 - Interacción con otras personas
 - Iniciaciones de otros
3. Habilidades para cooperar y compartir
 - Convivencia
 - Trabajo en equipo

4. Habilidades relacionadas con las emociones

- Nivel de afectividad
- Compañerismo

5. Habilidades de autoafirmación

- Expresión de punto de vista
- Disentir con otros

❖ INSTRUCCIONES:

- El instrumento que servirá para mediar la variable de Relación interpersonal, se utilizó un cuestionario de 19 ítems correspondiendo para la dimensión uno Habilidades básicas de interacción social con 5 ítem; para la segunda dimensión Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacional con 3 ítem; la tercera dimensión Habilidades para cooperar y compartir con 4 ítem; la cuarta dimensión Habilidades relacionadas con las emociones con 4 ítem y por último la quinta dimensión Habilidades de autoafirmación con 3 ítem.
- Se han establecido cinco niveles por describir las dimensiones investigadas: alto, medio y bajo. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 5 puntos y el máximo 25 puntos para cada una de las dimensiones.
- El cuestionario está constituido por la escala denominada Likert donde cada ítem tiene una valoración de casi siempre (5), frecuentemente (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).
- El resultado final es la suma de las 5 dimensiones haciendo un total de 125 puntos.

❖ MATERIALES:

Cuestionario, lápiz, lapicero y borrador.

❖ EVALUACIÓN:

- Nivel para cada una de la dimensión de relación interpersonal:

-El puntaje parcial esta dimensión se obtendrá mediante la suma de los ítems por cada capacidad, es decir, al se debe sumar cada dimensión planteada en la encuestas.

- Nivel relación interpersonal:

-El puntaje final se lo obtendrá mediante la suma total de casa parcial obtenido en cada una de las dimensiones, de esta manera se obtendrá el nivel relaciones interpersonales de los colaboradores de la institución.

Anexo 6: Instrumento de la variable 2: Relación interpersonal
Cuestionario sobre la relación interpersonal en la I.E. “Dr. Teodoro Alvarado Olea” de
Guayaquil – 2017

Datos informativos:

Autoridades Docentes Administrativo

Sexo:

Femenino Masculino

Instrucciones:

Estimados compañeros, el presente cuestionario tiene como objetivo principal recolectar información relevante acerca de la relación interpersonal en la unidad educativa que labora, con el fin de determinar aquellos aspectos que requieren mejoras, por ello es necesario que conteste con sinceridad cada uno de los ítems que se presentan a continuación. Se aplica a: autoridades, personal administrativo, y docentes. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla 1. Elija una de ellas y escriba una X en el recuadro respectivo, cada opción tendrá un valor en escala de 1 a 5 donde:

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

Habilidades para cooperar y compartir	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Casi siempre
1. Antes de la fusión de la unidad educativa, eras colaborador con tus compañeros en cuanto a la <u>organización de las actividades escolares</u>					
2. Brindas ayuda a todos tus compañeros de la unidad educativa fusionada cuando se te indica.					
3. Eres amable con todos los compañeros de trabajo no solo con los de tu jornada.					
4. Compartes las reglas pactadas por la unidad educativa. fusionada.					

Habilidades básicas de interacción social	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente	Casi siempre
5. Practicas un trato cordial y amistoso con tus compañeros de la otra jornada					
6. Eres cortés con los compañeros de la unidad educativa fusionada.					
7. Luego de la fusión de la unidad educativa mantienes una postura idónea durante el					
8. Cuando debes mantener comunicación, con los colaboradores de la otra jornada; muestras interés					
9. Sonríes ante los demás compañeros en situaciones difíciles.					

Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacional	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente	Casi siempre
10. Cuando deseas intervenir en alguna conversación y exponer tus ideas, pides la palabra de forma adecuada.					
11. Llevas el diálogo de forma correcta.					
12. Reaccionas de forma propicia cuando es tu turno de concluir el diálogo.					

Habilidades relacionadas con las emociones	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente	Casi siempre
13. Elogias los resultados de tus compañeros.					
14. Tratas de controlar tus emociones cuando te sientes agredido por otros.					
15. En situaciones de conflicto mantienes la calma y actúas de forma adecuada.					
16. Muestras acciones de afecto hacia tus compañeros					

Habilidades de autoafirmación.	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente mente	Casi siempre
17. Expresas, ante los compañeros tu desacuerdo de forma idónea.					
18. Respetas las opiniones que expresan tus compañeros de la otra jornada.					
19. Sientes que respetan tu propiedad (escritorios, áreas asignadas, útiles escolares) los compañeros de la otra jornada.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Karl Friederick Torres Mírez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada “Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el periodo 2017 - 2018”, de la estudiante MEZA MORA EVELYN ALEXANDRA Y VILLEGAS CHICA ROSA DELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 17 de Diciembre del 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

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

Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el período 2017-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	9%	0%	20%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	16%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1%
5	www.cipr.rpi.edu Fuente de Internet	<1%
6	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uns.edu.pe	



INFORME DE TURNITIN CON EXCLUSIÓN

1. MEZA MORA EVELYN ALEXANDRA y VILLEGAS CHICA ROSA DELIA

La tesis de la br. En mención se pasó por turnitin, y se obtuvo un total de 64%, sin embargo, aplicando los filtros correspondientes en "Entregado a Universidad César Vallejo", se excluyeron porcentajes que corresponden a la misma estudiante, quedando como **porcentaje final 21%**, aceptado por los parámetros de nuestra Universidad.

2018.

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

AUTORAS:

Br. Meza Mora, Evelyn Alexandra (ORCID: 0000-0002-1245-9957)
Br. Villegas Chica, Rosa Delia (ORCID: 0000-0001-9517-1547)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Fuentes excluidas

- Entregado a Universidad César Val... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad César Val... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad César Val... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad César Val... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad César Val... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad César Val... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad César Val... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad César Val... Trabajo del estudiante

21 %

Resumen de coincidencias

21 %

- 1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 16 %
- 2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet 2 %
- 3 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet 1 %
- 4 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante <1 %
- 5 www.rgsr.pal.edu Fuente de internet <1 %
- 6 www.repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet <1 %
- 7 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet <1 %



Karl Torres Mírez
MG. KARL TORRES MÍREZ
DTC POSGRADO-PIURA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MEZA MORA, EVELYN ALEXANDRA Y VILLEGAS CHICA, ROSA DELIA

INFORME TITULADO:

“Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades
educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade
en el periodo 2017-2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



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