

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS  
(UAPA)**



**ESCUELA DE POST-GRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN  
GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS**

**INCIDENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS RELACIONES  
HUMANAS DEL PERSONAL DOCENTE EN EL CENTRO EDUCATIVO PEDRO  
ANTONIO BOBEA DE BONAÓ REPÚBLICA DOMINICANA PERÍODO. 2013-  
2014**

INFORME FINAL DE INVESTIGACION PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR  
EL TÍTULO DE MAGISTER EN EDUCACION, MENCIÓN GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS

**PRESENTADO POR**

**JOSÉ E. DUARTE  
MATRICULA 13-2315**

**ASESOR  
DR. RAFAEL COLLADO**

**SANTIAGO DE LOS CABALLEROS  
REPÚBLICA DOMINICANA  
MARZO 2015**

# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>I</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>II</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO</b>	<b>III</b>
<b>LISTA DE GRÁFICAS</b>	<b>IV</b>
<b>LISTA DE TABLAS</b>	<b>V</b>
<b>COMPENDIO</b>	<b>VI</b>
<b>CAPÍTULO I: ASPECTOS INTRODUCTORIOS</b>	
1.1. Antecedentes	2
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3. Formulación del problema	6
1.3.1. Sistematización del problema	6
1.4. Objetivo general	6
1.4.1. Objetivos específicos	7
1.5. Justificación	7
1.6. Delimitación	8
1.7. Limitaciones	8
<b>CAPITULO II: REVISION DE LA LITERATURA</b>	
2.1. Marco Contextual	11
2.1.1. Contexto Histórico de la Provincia Monseñor Nouel	11
2.1.2. Historia del Centro Pedro Antonio Bobea	13
2.2. Marco Teórico	15
2.2.1. Aspectos Generales de la Gestión Administrativa	15
2.2.2. Características de la Gestión Administrativa	17

2.2.3. Aspectos Generales de los Docentes	22
2.2.4. Rol de los Docentes	23
2.2.5. Rol del Director	25
2.2.6. Las Relaciones Humanas	29
2.2.7. Factores que intervienen en las Relaciones Humanas	33
2.2.8. Factores Negativos que Impiden las Relaciones Humanas	34
<b>CAPÍTULO III: MARCO Metodológico</b>	
3.1. Diseño, Tipo de Investigación y Método	38
3.1.1 Diseño	38
3.1.2 Tipo de Investigación	38
3.1.3 Método	39
3.2. Técnicas e Instrumentos para la recolección de los Datos	39
3.3 Población y Muestra	40
3.4 Procedimiento para la recolección de los Datos	40
3.5 Procedimiento para el Análisis de los Datos	41
3.6 Confiabilidad y Validez	41
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACION DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>4.1 Cuestionario aplicado a los docentes</b>	<b>44</b>
<b>4.2 Entrevista aplicada al director</b>	<b>72</b>
<b>4.3 Entrevista aplicada al Sub-director</b>	<b>75</b>
<b>4.4 Entrevista aplicada a la coordinadora</b>	<b>78</b>
<b>CAPITULO V ANÁLISES Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>81</b>

<b>CONCLUSIONES</b>	88
<b>RECOMENDACIONES</b>	91
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	94
<b>APENDICES/ANEXOS.</b>	100

## COMPENDIO

La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.

En la Dimensión Administrativa se analizan las acciones que ejerce el gobierno, tales como las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos y el manejo de la información significativa; en sí, esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas ante ciertas entidades gubernamentales (Secretaría de Hacienda, Contraloría). La dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.

Para una mejor comprensión del tema objeto de estudio a continuación se describe el esquema utilizado, primeramente se hace mención de los antecedentes así como a la problemática que justifica esta investigación y es que en las últimas décadas el tema Incidencia de gestión administrativa en las relaciones humanas del personal docente ha sido objeto de estudio en diversas universidades, así como organizaciones relacionadas en el ámbito de la educación. En República Dominicana también se han realizado algunas investigaciones sobre el tema, de las cuales se pueden mencionar:

Incidencia de la Gestión Administrativa en la organización Escolar del Colegio Utesiano de Estudios integrados, CUE-Moca, sustentada por Gómez, M.

en el año 2010. El objetivo general de la investigación fue Determinar la incidencia de la Gestión Administrativa En la organización Escolar del centro. El investigador llegó a la conclusión de que la gestión administrativa del Centro Educativo incide de manera significativa en la organización escolar.

Otra investigación fue la realizada por Pérez, R & Toribio, P (2013). Con el tema La gestión administrativa y su incidencia en las prácticas docentes en el Liceo Víctor Manuel Espailat, Santiago. Teniendo como objetivo principal analizar la gestión administrativa del centro educativo. Con este trabajo se llegó a la conclusión de que la gestión administrativa del Liceo Víctor Manuel Espailat tiene escasa incidencia en las prácticas de sus docentes.

Dentro de las investigaciones internacionales, se hace necesario hacer referencias a algunas de ellas: Una investigación realizada por Ramírez, A. & González, C. (2007) de la Universidad Estatal Bolívar con el tema La gestión administrativa para mejorar la atención afectiva y/o emocional en los albergues del cantón Penipe, Provincia de Chimborazo, durante el año escolar 2006-2007.

El problema que originó esta investigación consistió en que la gestión administrativa en las relaciones humanas han determinado las principales teorías que han servido de sustento a las investigaciones en el campo de la incidencia en la gestión administrativa, se perfilan las tendencias tanto para la práctica como para el debate académico en la gerencia de recursos humanos y se destacan los hallazgos sobre la importancia de las personas para construir una ventaja competitiva, sostenida y del área de gestión humana para obtener capacidades organizativas.

García, L. (2000) se centra en la Gestión de Recursos Humanos más que en la gestión humana y afirman que la Gestión de Recursos Humanos es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización, de forma que éstos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la empresa consiga sus objetivos.

Esta concepción (por demás reduccionista) de la gestión humana es ampliamente compartida por los Administradores y contribuye a centrar su atención en las personas como un recurso renovable, descartable y concreto dentro de la organización. Además de que, con base en ella, se introducen en el escenario administrativo una serie de pasos que deben seguirse de manera ordenada, coherente y lógica para asegurar el éxito de la gestión y desarrollar una estrategia de recursos humanos cuya pretensión es la tendencia a la generalización y la aplicabilidad en cualquier organización.

Chiavenato (2002) define la gestión del recurso humano como: "El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las "personas" o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".

Por lo antes expuesto podría ser que en el Centro Educativo Pedro Antonio Bobea el equipo administrativo no posea las competencias necesarias para dirigir los aspectos a su cargo, como entidad académica se nota la falta de empatía entre el personal administrativo y el personal docente, el irrespeto al cumplimiento del horario escolar, además podría ser que el mismo no cuente con las competencias necesario para gestionar el recurso humano y poder obtener las capacidades organizativas en la institución que dirige.

La problemática principal puede estar relacionada con el papel que debe jugar la dirección en el cumplimiento del horario escolar, el cumplimiento de los maestros en los casos que les competen como docentes, el clima organizacional del centro, las relaciones humanas entre el personal administrativo y docentes, tanto por parte de la misma dirección, como por los demás actores, aspectos estos que puede estar quedando relegado entre las múltiples funciones directivas

Por ende se pretende verificar en qué medida el director tiene organizado el centro que dirige, si trabaja en equipo, si involucra al personal que dirige, además de qué forma incide la gestión administrativa en las relaciones humanas del personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea de Bonaó.

También se formularon los siguientes objetivos como la línea a seguir para dar respuesta a la investigación los cuales consistieron en un objetivo general Determinar el nivel de Incidencia de la gestión administrativa en las relaciones humanas del personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea de Bonaó Republica Dominicana Durante el período 2013-2014 y los específicos desprendido del objetivo general como son 1. Identificar las características que presenta el personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea. 2. Determinar el nivel de relaciones humanas que presenta la gestión administrativa con el personal docente. 3. Destacar los factores que inciden en las relaciones humanas de la gestión administrativa con el personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea.

Luego el investigador continuó con la teoría que sustentó esta investigación, en las que se detallan temas como son características de la administración, rol de los docentes, rol del director, las relaciones humanas, llevándose a cabo en el Centro Educativo Pedro Antonio Bobea.

El centro educativo Pedro Antonio Bobea fue fundado el día primero de septiembre del año 1953, durante el gobierno encabezado por Rafael Leonidas Trujillo Molina, época conocida en nuestra historia como la era de Trujillo, su hermano, José Arismendi Trujillo Molina, el cual se constituyó en un gran caudillo local contribuyó con la construcción de este plantel, cuyo primer nombre fue el de Angelita Trujillo, en honor a la hija menor de presidente.

El plantel está ubicado en la parte oeste del municipio de Bonao provincia Monseñor Noel, entre el ayuntamiento municipal y el hospital público: Dr. Pedro Emilio de Marchena, en la Avenida Dr. Pedro. Antonio Columna.

La edificación consiste en un edificio de dos niveles, con 19 aulas para la educación básica, tres oficinas para la dirección, subdirección, secretaria, una cocina, tres baños, una oficina para la orientadora, consultorio odontológico, salón de profesores, una oficina para los coordinadores, dos salones adicionales, en los cuales funciona el nivel pre-primario. Además cuenta con una biblioteca.

Dentro de lo que son los grandes avances tecnológicos de los últimos años, se puede señalar el éxito alcanzado por la institución con la instalación de un laboratorio de informática, el cual contribuye con la mejora de la oferta educativa.

En su inicio el Centro albergaba a la población femenina (exclusiva) en edad escolar comprendida entre siete y catorce años de edad, de ahí el nombre Escuela de las Hembras.

A través de la historia esta institución ha realizado varios aportes a la comunidad, por ende al país, pues en sus aulas se han alfabetizado cientos de miles de niños 'as, los cuales hoy brindan sus servicios a la sociedad.

Según la Enciclopedia Virtual Monseñor Nouel es una de las 31 provincias de la República Dominicana. Fue creada a partir de la división de la provincia de La Vega en 1982, mediante la ley número 27 promulgada por el Presidente de la República, Doctor Salvador Jorge Blanco, el 22 de Septiembre del año 1982, fue elevada a la categoría de la Provincia de Monseñor Nouel, formada por tres municipios, siendo Bonaó la capital de la provincia.

La provincia Monseñor Nouel está dividida en tres municipios (Bonaó, Maimón y Piedra Blanca) y siete distritos municipales (D.M.), los cuales son: Arroyo Toro-Masipetro, Jayaco, Juma-Bejucal, La Salvia, Sabana del Puerto, Juan Adrian y Villa Sonador.

**Según Dotel, F (2007). La Ciudad de Bonaó, Provincia Monseñor Nouel** es, sin lugar a dudas, el valle más hermoso del país. Está dotada de belleza envidiable, con ríos, montañas y paisajes que se conjugan con la naturaleza y lo humano, que sitúan a Bonaó como una de las ciudades más atractivas de la zona norte de la **República Dominicana**. Sus recursos naturales y mineros son cuantiosos.

Esta comunidad se encuentra ubicada geográficamente en el centro de la República Dominicana. El **Municipio de Bonaó** lleva el nombre de “Villa de Las Hortensias” en honor a una hermosa flor cultivada aquí. Bonaó tiene una extensión superficial de 1,380 km<sup>2</sup>.

Para Claude, I. (2000), el futuro de cualquier empresa depende de la calidad de su gente. Para ello, la gestión de las competencias es una prioridad ya que permite:

1. Analizar las competencias clave para llevar a cabo la estrategia empresarial.
2. Evaluar el potencial de las competencias existentes.
3. Enriquecer las competencias del personal actúa.
- 4.

Para Marrow, A. (2002) la gestión administrativa es un proceso que consiste en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados, con el uso de personas y otros recursos, el grupo dirige sus acciones hacia metas comunes, implica la aplicación de técnicas mediante los cuales un grupo principal de personas coordinan las actividades de otras.

Esta investigación se realizó en el centro donde se originó el problema, localizado la Provincia Monseñor Nouel de esta forma se afirma que en esta investigación se utilizó el diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo de corte transversal. Está basado en los objetivos de la investigación utilizando el método descriptivo a partir de la sustentación bibliográfica. Los instrumentos que constituyen parte del diseño o técnicas para recolección de los datos que enriquecen y reúnen la información para responder las preguntas de dicha investigación.

Este estudio tiene un diseño no experimental ya que “ésta se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de investigación donde no se hace variar intencionadamente las variables independientes.

Esta investigación es documental, de campo y descriptiva.

La investigación es documental porque esta investigación se fundamentó en fuentes bibliográficas como libros, artículos, revistas, periódicos, actas...).

La investigación es de campo porque se desarrolló en el lugar objeto de estudio, en este caso en el Centro Educativo Pedro Antonio Bobea a través de encuestas realizadas al personal docente, y administrativo.

Descriptiva porque se pudo describir la incidencia de la gestión administrativa en el Centro objeto de estudio y se analizaron cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Para Bernal, C. (2000) la investigación descriptiva es, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.

El método utilizado en esta investigación fue el deductivo, ya que se partió de un marco general de referencia hasta llegar a la conclusión en particular.

En este estudio se utilizó la encuesta, ya que es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. A diferencia de la entrevista, se utilizó un listado de preguntas escritas que se entregaron a los sujetos informante los mismos contestaron por escrito sus consideraciones.

En esta investigación se realizó una entrevista al Director, a la Sub-directora y a la Coordinadora del Centro Educativo de 16 preguntas, y un cuestionario de 26 preguntas a los docentes de la institución, para lo cual se determinó la incidencia de la gestión administrativa en las relaciones humanas con el personal del Centro Educativo Pedro Antonio Bobea.

En lo que concierne al universo conformado por los 19 maestros y personal administrativo que son tres (Director, Sub-directora y Coordinadora), los cuales suman un total de 22, se ha decidió utilizar el total de la población, debido a que la cantidad que estos representan no es tan elevada para obtener una muestra, es decir, la misma se aplicó a la población total.

Para la recolección de los datos se hizo la elaboración del instrumento tomando como referencia el tema de la investigación, en este caso se elaboraron dos cuestionarios, que fueron aplicado por el investigador de la siguiente forma: un cuestionario para el personal Docente veinte seis (26) preguntas y entrevista estructurada al director, sub-directora y coordinadora. El instrumento se aplicó a la población seleccionada, luego se procedió a tabular los datos y analizar los resultados que luego fueron presentados en tablas y gráficas.

El análisis de los datos se basó en el problema de la investigación, los objetivos propuestos y las preguntas formuladas, con el propósito de determinar la incidencia de la gestión administrativa de las relaciones humanas del personal docente.

Luego se procedió a tabular y clasificar los datos obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a la población objeto de estudio en este caso al personal docente y administrativo, Cada una de las tablas fueron analizadas y comentadas por el investigador. Para la tabulación de los datos en la tabla, lo primero que se hizo fue colocar la alternativa, la frecuencia y porcentaje, y debajo se hizo los comentarios correspondientes. Finalmente se procedió a graficar.

La confiabilidad se garantiza a través de la aplicación personal y directa a cada uno de los miembros de las poblaciones en estudio. Para esto el investigador, procuró concertar una cita con los que componen el universo, se les aplicó el instrumento y se le aclararon las dudas que tenían sobre el contenido del mismo. La confiabilidad se garantiza ya que la información llega al investigador de las fuentes directas, es decir, de la población objeto de estudio.

Para validar los cuestionarios elaborados a partir de los objetivos, las variables y los indicadores propuestos se procedió a entregarlos para corrección al asesor asignado por la Universidad para tales fines, posteriormente se le aplicaron los mismos a dos maestras y a la coordinadora, para corregir los errores que pudieran tener, lo que se conoce como prueba piloto. Una vez hecho este proceso se efectuaron las correcciones requeridas, antes de su aplicación final.

Las técnicas que se implementan son confiables y las fuentes documentales están reflejadas en el instrumento que se utilizó para la recogida de datos de esta investigación.

Luego de haber agotado los procedimientos de lugar se procedió a la presentación y análisis de los resultados, seguido de las siguientes conclusiones las que dieron como resultado esta investigación en cuanto a: Identificar las características que presenta el personal docente del centro educativo, Según los informantes, las características que presenta el personal docente son reconocidas por la dirección del Centro Educativo

Educativo, Aunque la parte administrativa, específicamente el Director, desconoce algunos datos relevantes de sus docentes, como es el nivel académico que han alcanzado y el tiempo en servicio que estos tienen. La Sub-Directora y la Coordinadora tienen un mejor conocimiento de las características que presentan los docentes, ya que expresaron que son trabajadores, colaboradores y competentes.

Los encuestados aseveran que el nivel de relaciones humanas entre el personal docente y el personal administrativo es desfavorable, ya que se evidenciaron ciertas diferencias entre ellos. Este es el elemento común de todo el personal, ya que reconocen que debido a las diferencias, políticas, sociales e ideológicas las buenas relaciones humanas no fluyen a plenitud entre ellos.

Destacar los factores que inciden en las relaciones humanas de la gestión administrativa con el personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea, se concluye lo siguiente:

Los factores que inciden en las Relaciones humanas son las diferencias ideológicas, políticas y sociales que poseen cada uno de los miembros que labora en el Centro Educativo Pedro Antonio Bobea. Una ideología es un conjunto de ideas sobre la realidad de la sociedad.

Por lo tanto, las conclusiones del Objetivo General: Determinar el nivel de Incidencia de la gestión administrativa en las relaciones humanas del personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea de Bonao Republica Dominicana Durante el período 2013-2014 son las siguientes:

Las relaciones humanas entre el personal administrativo y el personal docente del Centro Educativo inciden de manera notoria, ya que fue un tema abordado en los cuestionarios, y todos los encuestados se refiriendo al mismo como un factor que se debe trabajar en la institución, para lograr un ambiente de trabajo favorable y un clima de paz.

**En respuesta al Objetivo Específico No. 4: Determinar las implicaciones que tiene la gestión administrativa con el personal docente en el ejercicio de sus funciones.**

En conclusión a este objetivo se evidencia que el 63% de los docentes no colabora con la armonía del Centro Educativo lo que indica que este es una de las implicaciones que repercute en acciones negativas en el centro.

También el porcentaje mayor de los docentes encuestados equivalente al 68% expresa que no son colaboradores con lo que les solicita la gestión administrativa.

El 53% de los docentes manifiesta con que el director no les da seguimiento en su trabajo lo que puede incidir en que los docentes se muestren apáticos al trabajo, que no muestren importancia a los compromisos y tareas que les competen, pues si no tienen una supervisión permanente ajustada a los requerimientos de las funciones entonces no puede reflejarse un clima de trabajo armonioso, organizado, con criterio de calidad.

El 63% de los encuestados dice que los conflictos que surgen en el centro educativo se constituyen en oportunidades para mejorar y el 37% afirma lo contrario.

**En respuesta al Objetivo General: referido a determinar el nivel de Incidencia de la gestión administrativa en las relaciones humanas del personal docente en el centro educativo Pedro Antonio Bobea de Bonao República Dominicana Período. 2013-2014 , se llegó a las siguientes conclusiones.**

En este estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

La frecuencia con que el director convoca a los docentes para llevar a cabo la evaluación interna del centro en un 50% de los maestros encuestados afirma

que se realiza esporádicamente, lo que refleja con este indicador que hay debilidad en cuanto a la aplicación de la autoevaluación en el centro.

Los maestros expresaron en el 74% que el director no involucra a todos los actores del centro en la aplicación de la autoevaluación del centro. Por lo que se concluye que falta mayor integración de los actores para ejecutar como es debido este proceso.

El director afirmó que cuenta con el apoyo de los organismos de participación como son la APMAE, los consejos estudiantiles, consejo de curso y la junta de centro. Unas de las debilidades que resaltó fue que al ser el centro que dirige un centro que aunque se propicia un clima favorable, el centro tiene su particularidad al acoger estudiantes de lugares diversos se presentan situaciones difíciles, padres y estudiantes difíciles de tratar, por lo que hay que estar interviniendo con frecuencia para poder mantener un clima favorable en el centro.

El 29% de los docentes encuestados opinaron que el director implementa los instrumentos de evaluación que ellos elaboran, apoyados en la guía de autoevaluación que plantea el Ministerio de Educación para registrar las informaciones. Es decir que hace falta aplicar con más frecuencia el proceso de autoevaluación pues el 29% sólo afirma que el director implementa los instrumentos de autoevaluación.

Uno de los aspectos positivos encontrados en esta investigación es, que los miembros de la APMAE encuestados señalaron en el 100% que el centro hace buen uso del tiempo escolar y de los recursos disponibles.

Las relaciones humanas entre el personal administrativo y el personal docente del Centro Educativo inciden de manera notoria, ya que fue un tema abordado en los cuestionarios, y todos los encuestados se refieren al mismo como un factor que se debe trabajar en la institución, para lograr un ambiente de trabajo favorable y un clima de paz.

## **CONCLUSIONES**

**De acuerdo al Objetivo Específico No. 1: Identificar las características que presenta el personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea.**

Se concluye que las características que presenta el personal docente no son reconocidas por la dirección del Centro Educativo, aunque la parte administrativa, específicamente el Director, desconoce algunos datos relevantes de sus docentes, como es el nivel académico que han alcanzado y el tiempo en servicio que estos tienen. La Sub-Directora y la Coordinadora tienen un mejor conocimiento de las características que presentan los docentes, ya que expresaron que son trabajadores, colaboradores y competentes.

**En respuesta al Objetivo Específico No. 2: Determinar el nivel de relaciones humanas que presenta la gestión administrativa con el personal docente.**

Se concluye que el nivel de relaciones humanas entre el personal docente y el personal administrativo es nocivo, ya que se evidenciaron ciertas diferencias entre ellos. Este es el elemento común de todo el personal, ya que reconocen que debido a las diferencias, políticas, sociales e ideológicas las buenas relaciones humanas no fluyen a plenitud entre ellos.

**En respuesta al Objetivo Específico No. 3: Destacar los factores que inciden en las relaciones humanas de la gestión administrativa con el personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea.**

Se concluye que entre los factores que más inciden en las Relaciones humanas son las diferencias ideológicas, políticas y sociales que poseen cada uno de los miembros que labora en el Centro Educativo, además la poca comprensión y comunicación que se da entre ellos debido a las diferencias sociales, políticas, ideológicas que hacen no se mantenga una buena armonía entre ellos.

**En respuesta al Objetivo Específico No. 4: Determinar las implicaciones que tiene la gestión administrativa con el personal docente en el ejercicio de sus funciones.**

Se concluye que las relaciones humanas entre el personal administrativo y el personal docente. inciden de manera notoria, ya que fue un tema abordado en los cuestionarios, y todos los encuestados se refirieron al mismo como un factor que se debe trabajar en la institución, para lograr un ambiente de trabajo favorable y un clima de paz.

**Según el Objetivo General: Determinar el nivel de Incidencia de la gestión administrativa en las relaciones humanas del personal docente del centro educativo Pedro Antonio Bobea de Bona Republica Dominicana durante el período 2014.**

Se concluye que las relaciones humanas entre el personal administrativo y el personal docente del Centro Educativo es desfavorable porque aunque el director desconoce algunas características de los docentes, la sub-directora y la coordinadora expresaron que son trabajadores y que desempeñan con eficiencia su labor, el nivel de relaciones humanas es pernicioso porque existen ciertas diferencias entre ellos, Esto trae como implicaciones que no se pueda lograr un ambiente de trabajo armonioso y un clima de paz en el ejercicio de sus funciones por parte de los gestores y docentes en la institución, para lograr un ambiente de trabajo propicio para un mejor beneficio de la institución.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa*. Enfoques y procesos.

Alvariño C. (2000.) *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura*. Revista Paideia, 29. Arias, G. (2006). Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela. (5ª ed.)

ABC: <http://www.definicionabc.com/general/caracteristicas.php#ixzz3N1gRYe2d>

Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. Colombia: Pearson.

Calderón, G. (2006). *La Gestión Humana y sus aportes a las organizaciones*. Bogotá. Colombia. Cuadernos de Administración.

Carot, A. (2001) Control estadístico de la calidad. Universidad politécnica Valencia. México. Editora Alfa y Omega.

Ollao, O. Administración y gestión educativa. Lima. Perú.

Claude, I. (2000). Gestión de las competencias. Barcelona. España.

Deming, E. (1981) .Calidad, productividad y competitividad Salidas de la crisis. Edit. Díaz de Santos.

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro". UNESCO

Dolan, S. (2003). La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales del siglo XXI. Madrid. España McGraw – Hill.

Dotel, F (2007) Bonaó, Villa de las Hortensias. Recuperado el 02 de marzo 2013 en el World Wide Web: <http://www.viajar.com.do/bonao-villa-de-las-hortencias/>

Drudis, A. (2000) Gestión de proyectos, Barcelona.

Enciclopedia de tareas (2014, 20 de octubre). *Importancia de las Relaciones humanas*. [www.encyclopediadetareas.net/.../importancia-de-las-relaciones-humanas](http://www.encyclopediadetareas.net/.../importancia-de-las-relaciones-humanas)

Enciclopedia Virtual [www.encyclonet.com/](http://www.encyclonet.com/)

Fernández (1991). *Metodología de la investigación*. México

Flores, B. (1993). *Investigación Educativa*. Lima. Eru. Editorial Desire.

Frederick, T. (1993). *Campo Administrativo*.

García, L. (2000). *Gestión Educativa*. Consultado el 15 de Junio de 2014 en el World Wide Web: <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>

Gardner, H. (1993). *Como piensan los niños y como deberían enseñar las escuelas*. Ediciones Paidós Iberica. Buenos Aires. Argentina.

Gómez, M. (2010) *Incidencia de la Gestión Administrativa en la organización Escolar del Colegio Utesiano de Estudios Integrados*. Santiago. República Dominicana.

Pérez, R & Toribio, P (2013). *La gestión administrativa y su incidencia en las prácticas docentes en el Liceo Víctor Manuel Espartero*, Santiago. República Dominicana.

Grover, O & Torres, Q. (2012) *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho*. Perú.

Hernández, J. (2014). *Ciudades del Cibao*. República Dominicana. Primera edición.

Hernández, R. (2003). *Instrumento de recolección de datos en Ciencias Sociales y Ciencias Biomédicas*. Mérida: Consejo de Publicación de la Universidad de Los Andes. En la World Wide Web

<http://www.slideshare.net/JoanFernandoChipia/tcnicas-e-instrumentos-3930114>  
recuperado el 12/03/2014

Harold, K & Heinz, W. (2003) *Administración una perspectiva global*. Décima edición.

Hernández, R, Fernández, C. & Baptista, P. (1997). Metodología de la investigación.

Ishikawa, K. (1985) *¿Qué es el Control Total de Calidad?* .Colombia. Serie Norma. <http://www.conocimientosweb.net/descargas/article481.html>

Kenecki, A. & Kreitmer, R. (2003) *Comportamiento Organizacional*. McGraw- Hill

Kerlinger, F. N. (1981b). Enfoque conceptual de la investigación. México: Interamericana.

Lázaro, A. y Asensi, J. (1987): *La entrevista. En Manual de orientación escolar y tutoría*. Madrid: Narcea.

Martínez, M. (2004). Evaluación cualitativa para una optimización gerencial. Trillas México.

Marrow, A. (2002). La calidad de la educación. Lima. Perú.

Palacini, G. (2002). Administración y Gerencia. Paraguay.

Pérez, J. (2010). Administración y Gestión Educativa desde las perspectivas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio.

Pérez, R. & Toribio, P. (2013). *La Gestión Administrativa y su incidencia en las prácticas docentes en el Liceo Víctor Manuel Espaillat*. Santiago. República Dominicana.

Proyecto de Centro Educativo Pedro Antonio Bobea. Bona. Republica Dominicana.

Ramírez, A. & González, C. (2007) .*La gestión administrativa para mejorar la atención afectiva y/o emocional en los albergues del cantón Penipe, Provincia de Chimborazo, durante el año escolar 2006-2007.*

Reyes, A. (1995). *Administración de Empresas. México. Editorial Limusa.*

Schmelkes, S. (1996). *Calidad de la educación y gestión escolar.* Ponencia. Querétaro.

Senge, P. (1993). *Schools that learn, Canadá.*

Soria, M. (2004). *Relaciones Humanas 1ra edición editorial Limusa, S.A. México, Distrito Federal.*

Soto, H. (2002) *Modelos y estrategias en la formación de profesores.* Serie documentos pedagógicos .Vicerrectoría Académica Universidad de La Serena.

StavenhagenR (1998): *Educación para el cambio y el compromiso social e internacional.* III Simposium internacional Educación para el siglo XX, París.

UNESCO. *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción.* París, octubre de 1998. 15 p

Villafranca (1996). *Metodología de la Investigación.* Caracas. Venezuela.

## **INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:**

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

### **Dirección**

#### **Biblioteca de la Sede – Santiago**

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana  
809-724-0266, ext. 276; [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)

#### **Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental**

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)

#### **Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua**

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.  
809-584-7021, ext. 230. [biblioteca@uapa.edu.do](mailto:biblioteca@uapa.edu.do)