



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Relaciones interpersonales y gestión escolar en la institución
educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Ríos Reátegui, Miryan Gina (ORCID: 0000-0001-8140-8208)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos, por ser la razón que me impulsa a seguir superándome como profesional.

A mis padres por su apoyo incondicional en cada decisión que tomo

Miryan Gina

Agradecimiento

Expresar mi gratitud a Dios sobre todas las cosas por su infinito amor, además, un reconocimiento especial a todos los docentes que compartieron sus conocimientos, que hicieron de nosotros personas reflexivas con juicio crítico para tomar decisiones pertinentes; con agradecimiento especial a la Dra Rosa Mabel Contreras Julián, cuyo asesoramiento fue importante para la culminación del trabajo de investigación; finalmente, a todas las personas que de una y otra manera contribuyeron en este proceso formativo.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización:	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas, 2020.....	27
Tabla 2. Gestión escolar en la Institución Educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas, 2020.....	28
Tabla 3. Prueba de normalidad de datos.....	29
Tabla 4. Relación entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar.....	29
Tabla 5. Comparación del valor crítico de F.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Coeficiente de correlación de Pearson.....	30
---	----

Resumen

El objetivo principal fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020. El tipo de investigación fue no experimental con diseño descriptivo-correlacional, la muestra y población fue de 50 trabajadores, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados según el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.929 encontrándose una relación positiva y fuerte. Esta relación se confirma con el valor del coeficiente de determinación R^2 igual a 0.8628, lo que significa que el 86.28% de relaciones interpersonales influye de manera significativa en la gestión escolar. Concluyendo que, existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; el margen de error del nivel de significancia que es 0.05. Se determina que el valor crítico de F es menor, por lo tanto, siguiendo las reglas de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del estudio.

Palabras clave: Comunicación, liderazgo, pedagógica, administrativa.

Abstract

The main objective was to determine the relationship between interpersonal relationships and school management in the educational institution "Martín de la Riva y Herrera", Lamas - 2020. The type of research was non-experimental with a descriptive-correlational design, the sample and population were 50 workers, the study technique was the survey and the instrument the questionnaire. The results according to Pearson's correlation coefficient (r) is equal to 0.929, finding a positive and strong relationship. This relationship is confirmed with the value of the coefficient of determination R^2 equal to 0.8628, which means that 86.28% of interpersonal relationships significantly influence school management. Concluding that there is a significant relationship between interpersonal relationships and school management in the educational institution "Martín de la Riva y Herrera", Lamas - 2020; the margin of error of the significance level which is 0.05. It is determined that the critical value of F is lower, therefore, following the decision rules, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis of the study is accepted.

Keywords: Communication, leadership, pedagogical, administrative

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de las relaciones interpersonales en el contexto educativo ha sido objeto de discusiones y reflexiones en el contexto europeo y latinoamericano dadas las situaciones como tratos inadecuados, burlas, incumplimientos de normas que se presentan entre pares y en la relación docente-estudiante, que afectan el clima de aula y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los casos reportados por dificultades en la convivencia escolar cada día son más frecuentes y complejos en las instituciones educativas; a diario se observan conflictos interpersonales, discrepancias y dificultades en la comunicación entre los participantes del proceso educativo, siendo más evidente y constante en los estudiantes. Convirtiéndose en una inquietud para los docentes debido a que esta situación afecta el buen desarrollo académico en los estudiantes. Según, Ascorra, Arias y Graff (2003), los comportamientos de ataque y violencia varían la convivencia y obstaculizan una adecuada gestión escolar. Diferentes estudios realizados en países como España, Chile, Ecuador, Venezuela, indican que las conductas de agresión y/o violencia en las instituciones educativas, producto de inadecuadas relaciones interpersonales, producen en los trabajadores desconfianza y alteran las emociones, lo que lleva a estrés, poca motivación y desgano en realizar las tareas académicas. (Hurtado, 2008, p. 32)

Esto ocasiona el replanteamiento de las reglas de tutoría donde las escuelas permitan la participación de estudiantes de manera democrática, abierta en función a sus necesidades, aplicando una evaluación de sí mismo de manera masiva y recoger nuevos saberes relacionados a su vida personal. En cambio, en Ecuador se ha propuesto cumplir con nuevos modelos de afrontamiento del trabajo académico y que garantice y asegure la educación. En cuanto a la administración de los directores, se investigó que hay calidez en la escolarización, lo que nos sugiere realizar una mayor capacitación para ofrecer retroalimentación a través de círculos de observación sobre la maestría, luego implica ejecutar una desconcentración dentro de las áreas, que le permite reforzar la oferta educativa y ayudar a la red académica para que sus necesidades sean atendidas en sintonía con su contexto cultural y

social. Según, MEC (2012), sin embargo, las relaciones interpersonales en diversos contextos institucionales académicos de Quito surgen por el vacío de una gestión veraz y la escasez de una gestión precisa, provocando que cada uno de los puestos de trabajo no esté bien definidos, o en todas las demás situaciones que no interpreten bien la parte afectiva. Por tanto, pupilos y profesores o a la inversa se encuentran involucrados en problemas exclusivos, siendo el momento oportuno de actuar de los psicólogos y el departamento de orientación escolar para tomar las medidas necesarias y concretar estas situaciones que repercuten en las instituciones, aunque en positivo no se puede asumir, actuar y sentir de la misma manera, pero existen formas de reflejar, reconsiderar y ser capaz de encontrar una manera de aclarar los problemas. (Toscano, 2010)

En el Perú, se pudo constatar en las organizaciones la falta de las buenas relaciones interpersonales, en el ámbito social y laboral, lo cual trae problema en las personas en el centro laboral, incluso en la vida familiar en sí, alternativamente, es muy importante darse cuenta de que poseer una buena relación interpersonal tendrá efecto en varios aspectos, por eso se seleccionó este tema. Cuál es la correlación que existe entre relaciones interpersonales y gestión escolar, pues se piensa que, si hay buenas relaciones interpersonales, habrá una buena función a nivel global. En la institución educativa objeto de investigación, la presencia de limitaciones que impiden el desarrollo saludable de las relaciones interpersonales puede ser muy a menudo molesta. Elementos como la falta de inclusión, control y afecto, obstaculizan tener un equilibrio en las emociones en el proceso de interrelación con las demás personas.

La región San Martín, no es ajena a estas contrariedades, dentro de las instituciones educativas existen polémicas entre docentes, en este contexto los profesores asumen actos de rebeldía y no se alcanza a crear una buena comunicación y tampoco buenas relaciones interpersonales entre colegas, en algunas cuestiones los docentes toman una actitud prepotente frente a sus colegas. Además, algunos directivos no consienten que los docentes exterioricen sus opiniones, los intimidan y en otros casos ni siquiera prestan

atención a las intervenciones, lo mismo sucede con el personal administrativo, quienes se sienten desplazados y desvalorados.

En el contexto local, se identifica que en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, se hizo un diagnóstico y se encontró el problema con relación a la gestión escolar y las relaciones interpersonales; evidenciando un ejercicio deficiente en la práctica docente, aumentando la brecha entre pares y produciendo un estado de cosas que dificulta la comunicación asertiva. Asimismo, no se puedan cumplir con las metas establecidas; de tal manera, es importante buscar alternativas de solución que permita tener un ambiente agradable y una buena convivencia.

Partiendo de esta realidad se formuló el problema general, ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas – 2020?; asimismo, los problemas específicos ¿Cuál es el nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020?, ¿Cómo es la gestión escolar en la Institución Educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020?

La presente tesis se justifica por **conveniencia**, porque sirvió para analizar las correlaciones existentes entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar de los docentes y personal que trabaja en la institución educativa; de esta forma, se pudo optimizar la convivencia entre los trabajadores, así como la calidad educativa. Tiene **relevancia social**, porque se potenció la autoformación y acrecentar la efectividad en las condiciones sociales y habilidad de los maestros en la parte comunicativa, asimismo, asumiendo con liderazgo los compromisos encomendados. La conducta asertiva se pudo optimizar su contribución al contexto social, que en este caso representa la gestión escolar. Con respecto a las **implicancias prácticas**, después de obtener los resultados y en respuesta a los objetivos de la investigación, estos registros pudieron ser utilizados para impactar tarde o temprano las relaciones interpersonales y la gestión escolar de los individuos de la institución, potenciando así la efectividad y desempeño del personal docente en el ámbito pedagógico, administrativo, institucional y con la comunidad. Además, posee

valor teórico, porque cuando se localiza la correlación entre las variables, el estudio tiene la importancia como aporte de motivación al desarrollo de esta investigación para remediar las carencias de su área y lograr un ambiente óptimo con objetivos claros de alcanzar. En cuanto a la **utilidad metodológica**, fue necesario construir los instrumentos de recopilación de información siendo los cuestionarios para cada variable, estas a la vez para garantizar su validez y confiabilidad serán sometidos al juicio de expertos para su aplicabilidad.

Por lo que se planteó el objetivo general, determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020. Lo mismo con los objetivos específicos, (i) Identificar el nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020. (ii) Analizar la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.

Finalmente, se planteó la hipótesis general de la siguiente manera; H_i : Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020. De la misma manera, las hipótesis específicas, H_1 : El nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; es bueno. H_2 : La gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; es bueno.

I. MARCO TEÓRICO

Calva, D., Galarza, A. y Sare, F. (2019), *Las redes sociales y las relaciones interpersonales de las nuevas generaciones de ecuatorianos*. (artículo científico). Universidad Estatal de Bolívar. Guaranda. Ecuador. Estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, muestra acervo documental, técnica análisis documental. Concluyeron, que, los adolescentes y los más jóvenes, como el sector más vulnerado, emergen conscientes de que las relaciones interpersonales que se expanden en las redes sociales no suelen ser saludables. Los hallazgos recibidos nos permitieron concluir que los jóvenes y los seres humanos más jóvenes, los nativos digitales, interactúan a través de las tecnologías sin tener una creencia clara del peligro y las malas consecuencias para su educación moral que incluye su empleo inadecuado; tienen un sentido equivocado de privilegio, que a su vez los transforma en inmolado de la capacidad de los navegantes digitales sin escrúpulos. En consecuencia, es de vital importancia ampliar las estrategias e investigaciones pedagógicas, mentales, sociológicas o incluso etnográficas, orientadas a enseñar a las nuevas generaciones de ecuatorianos en valores para contribuir al uso adecuado de la tecnología en la creación de relaciones. Respetuoso de la dignidad humana y una sociedad extra moral e informada.

Asimismo, Moreno, S. y Pérez, E. (2018), *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. (artículo científico). Universidad de Medellín, Colombia. Estudio transversal de tipo cualitativo, muestra de 62 personas, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Llegaron a concluir, que, existen asociación entre las relaciones interpersonales adecuadas, las que se manifiestan a través de vínculos deseables de hermandad, apoyo recíproco y en equipo en la organización evaluada; se demuestra una buena forma de vida organizativa; se reportan canales y estructuras de intercambio verbal adecuados, donde se comprueba la transmisión de la información eficiente y eficacia; los individuos registran que se sienten recomendados e inspirados a través de sus jefes; y luego, se dice que hay estabilidad en la tarea.

En cambio, Ahedo, J. (2017), *Las relaciones interpersonales como clave para la educación de la virtud en la familia*. (artículo científico). Universidad Internacional de La Rioja. España. Estudio cualitativo tipo descriptivo; la muestra, lo conformaron artículos de revisión, técnica análisis documental, se utilizó e instrumento ficha de registro bibliográfico. Concluyendo, que, el vínculo de las relaciones interpersonales dentro de la familia es el amor, este vínculo incluye la ética por el hecho de que no puedes amar, si ahora no necesitas lo mejor de la persona que adoras. Esto sugiere que el dominio de las relaciones interpersonales en el círculo familiar es la mejor manera de mejorar los miembros sociales de la familia presentes en la universidad entre instructor-alumno y entre ellos. Quien ya no recibe a su hermano o a su papá y mamá y no ha aprendido a aceptar simplemente la ayuda del círculo de familiares que lo rodean, rara vez recibirá al entrenador o sus compañeros de clase en la universidad. La sociabilidad se aprende dentro del entorno familiar, al mismo tiempo que las ambiciones escolares de socialización. Otros problemas que incluyen rebeldía, aburrimiento o desinterés, apatía para examinar y fracaso escolar se pueden resolver con una educación adecuada dentro del propio entorno familiar. Para ello, es conveniente que papá y mamá no cedan sus funciones educativas a la facultad y se ocupen del individuo que todo niño pequeño es a través de relaciones familiares. Por último, las virtudes crecen en función de cómo son las relaciones interpersonales, que son más auténticas en la familia porque quienes están vinculados por el amor quieren el bien de quienes pertenecen a su familia.

Del mismo modo, Simisterra-Masías, S. (2019), *Relaciones interpersonales del gerente educativo en la convivencia escolar*. (artículo científico). Investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, transeccional, la muestra estuvo conformada 115 catedráticos universitarios, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Llegó, a la conclusión, Las relaciones interpersonales basadas principalmente en la participación deben ser tomadas en consideración para lograr modificaciones y orientación institucional, haciéndola más receptiva, entendiendo que cuando se proyecta lejos a la institución, genera más desempeño y productividad, en este sentido, participa un miembro mayor, cuanto más favorables son sus actitudes hacia

la institución y más sus sentimientos de interés e identidad con ella. La resolución de los conflictos, en opinión de los investigados, indicó que no están de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto el supervisor fue capaz de distinguir entre los diversos tipos de guerra y las diversas formas para tratar de resolverlos, generando pocas ideas para crear opciones que permitan solucionar problemas de cortejo interpersonal en la convivencia universitaria. En cuanto a las relaciones interpersonales del advenimiento del consenso, se evidenció un número de los docentes investigados que coincidieron de acuerdo en que la gerencia manifiesta actitudes para mitigar conflictos, facilita a las partes indicar nuevos pensamientos sobre la manera de resolver situaciones conflictivas y escucha con afición a los subordinados, para obtener consenso.

En cuanto a la gestión escolar, Quintana, Y. (2018), *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica*. (artículo científico). Investigación tipo cualitativa interpretativa con enfoque hermenéutico, se llegó a la conclusión, la gestión escolar, tiene como función, fomentar el saber hacer de las competencias y capacidades de la organización y del medio en el que se circunscribe. Para los componentes de escolarización para docentes y gerentes en la gestión escolar, este trabajo viabilizó decidir una secuencia de información, capacidades y actitudes vitales para enunciar procesos de escolarización que redunden en la mejora de las habilidades colectivas en la gestión docente, en este tipo de situaciones, la forma que accedan establecer los contextos favorables en instituciones para el desarrollo que puedan lograr.

Asimismo, Acevedo, C., Valenti, G. y Aguinaga, E. (2017), *Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en Escuelas públicas de México*. (artículo científico). Universidad Autónoma Metropolitana. Xochimilco, Ciudad de México. Diseño descriptivo, muestra 32, 535 alumnos de cuarto grado, el instrumento el cuestionario. Concluyendo, la información indica el deseo de desplegar mecanismos pedagógicos que promuevan ambientes de convivencia, climas agradables para el profesorado y sala de estudio, tanto para promover condiciones favorables para el entrenamiento y el estudio, como para asegurar la apreciación de los derechos humanos de

las personas del colegio comunitario. “No pierdas de vista nunca más, entonces, que la experiencia de los comercializadores, además del sistema mediante el cual se ha cimentado y afianzado una poderosa gestión institucional, son oportunos en la medida en que el trabajo docente y de control se circunscribe en una retención única de una forma de control institucional que pone en juego valores, pasatiempos y pactos, que configura querellas irreconciliables o el desarrollo de acuerdos”

A nivel nacional, Bejarano, M. (2019), *Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana*. (artículo científico). Diseño no experimental, tipo de investigación correlacional; muestra, 90 trabajadores, técnica encuesta, instrumento el cuestionario. Al final el estudio, concluye que, las relaciones interpersonales afectan el trabajo de los empleados de los medios de comunicación, ya que pueden generar conflictos entre el personal dando como resultado que, tanto, en la radio como en la televisión de Lima Metropolitana se respira un clima hostil e indiferente; por lo que repercute el rendimiento y productividad de los colaboradores.

En cambio, Sánchez, M. (2020), *Gestión escolar en el desarrollo del aprendizaje en las instituciones educativas*. (artículo científico). Investigación descriptiva, con enfoque cualitativo, la muestra lo conformaron por artículos científicos indexados, el instrumento fue la guía de análisis, concluyendo; la gestión académica es un conjunto de técnicas preparadas que consta de la parte de control y formación. El primero tiene que ver con la elaboración de planes, organización y evaluación de procedimientos; el segundo tiene que ver con los efectos de las ofertas dirigidas al coaching-estudio. En ambos predominan el liderazgo y una cultura colaborativa ofreciendo servicios de alta calidad a los estudiantes. Asimismo, el control educativo podría ser muy crucial para potenciar el conocimiento de los estudiantes de los establecimientos educativos; Todo esto debe ser seguido por medio de recursos humanos y herramientas para que el profesorado ofrezca buenas ofertas. Asimismo, la práctica docente adecuada es primordial dentro de la escolarización de los estudiantes, siendo clave en la forma de llegar a ellos,

adaptarse al entorno pedagógico, asumiendo consecuencias favorables en los controles de conocimiento de la realización en aritmética y el estudio de la comprensión que mide el MINEDU.

Asimismo, Alagón, F. (2020), *Gestión educativo para una educación de calidad*. (artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano. Perú. Diseño de indagación descriptivo, la muestra fue 67 personas entre estudiantes, docentes y administrativos, técnica la encuesta, instrumento cuestionario. Concluyendo, los estudios nos demuestran que un servicio educativo de calidad requiere de una serie de procesos complejos donde el rol del líder pedagógico es de suma importancia, dado que es el personaje principal en honorarios de gestión docente, desempeña una función crucial en la articulación, liderazgo y facilitación de una serie de procesos dentro de la escuela. En las universidades que muestran un desarrollo brillante en los resultados escolares, los líderes educativos mantienen un enfoque claro y regular en mejorar la enseñanza y ahora no se les dan excusas por no cumplir los sueños establecidos. Ayudan a los profesores a comprender cómo pueden trabajar con más éxito con sus estudiantes universitarios y esto aumenta la confianza en los profesores de que pueden marcar la diferencia.

En cambio, Huanca, J. y Geldrech, P. (2020), *Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el Sur del Perú*. (artículo científico). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Estudio cuantitativo, tipo de investigación descriptivo-explicativo, la muestra lo conformaron 47 docentes, técnica la encuesta, el instrumento el cuestionario. Concluyeron, en la Gestión Pedagógica de la dirección, el 53% de docentes demostraron tener capacidades de dirigir y coordinar los procesos educativos en la gestión escolar, de manera regular y el 55% se mantienen aptos. Estos resultados ponen de manifiesto que los maestros proceden de modo regular en las acciones de planificación, conducción, coordinación, orientación, monitoreo y evaluación de las actividades que desarrolla la dirección. De forma que, logran la integración de la institución educativa en la participación de actividades que permitan potenciar el proceso pedagógico y didáctico que ejecutan los profesores.

Para, Sardon, D. (2017), *Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas*. (artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. Tipo de investigación: básico; diseño, no experimental transeccional correlacional. Muestra: 118 docentes; técnica empleada, encuesta y el instrumento el cuestionario. Conclusión: El liderazgo transformacional del director con respecto a la gestión escolar tienen correlaciones significativas; por lo tanto, las cinco dimensiones: motivación inspiradora, la estimulación intelectual, la influencia idealizada, la consideración individualizada y la adecuada actuación del director; repercuten en el desempeño de los compromisos de gestión escolar. Es por ello, antes de plantear posibles cambios, es importante establecer nexos de relaciones interpersonales para mantener una eficiente comunicación.

En cuanto a las teorías relacionadas a las **relaciones interpersonales**, según, Silviera (2014), conceptualizó, como un conjunto de interacciones eficientes que se instauran entre dos o más personas que constituyen un medio favorable para la **comunicación**, expresión de emociones e ideas. Asimismo, De la Cruz, (2015), dijo que: "Es una acción recíproca entre individuos.". Buscando considerar la empatía y la cordialidad. (p. 35), en cambio, para, Fernández (2013), el trabajo realizado dentro de un entorno principal es relevante para los trabajadores, pues un ambiente armonioso afecta el rendimiento; donde también observaremos lazos de amistad y mejor expresión. (p. 256). Así también, Melgarejo (2015), afirmó que las relaciones interpersonales son un impacto recíproco que se fortalecen con los lazos de afectividad basados totalmente en el compañerismo, observando un entorno laboral inmejorable, sano y armonioso para trabajar. Es decir, hay enfoques específicos en los que las personas interactúan, una parte del potencial de una persona y se fortalece con el reconocimiento; Todo personaje nace con este potencial, lo que hay que ordenar es su mejora; la comunicación es un requisito número uno.

Para, Gilmore y Morales, (2015), las relaciones interpersonales, es la integración de los humanos, cuyo propósito es adquirir una meta positiva. Asimismo, complementa, como un grupo de personas que trabajan con

características diferentes, pero empoderadas a través de la afición para llevarlas a cabo y demostrando su eficiencia mediante el uso de conclusiones. Se lidera por medio de una fuerte dificultad orientada a la asignación, cada persona tiene un compromiso, se realizan conferencias con consecuencias efectivas, se discute, se determina y se delega. Los colaboradores del grupo llevan a cabo responsabilidades de manera independiente para lograr la meta, es fácil aprehender al jefe, él decide, discute y delega.

En las teorías científicas de las relaciones interpersonales. Se toma en consideración la acción que se establece día a día en el lugar de trabajo, entre otros; vendiendo un ambiente agradable (Chiavenato, 2009, p. 87). A continuación, se menciona los tipos de relaciones interpersonales tales como las: **Relaciones superficiales** es lo único que se da a partir de la conexión de algo fundamental sin otros factores que pueden ser profundos, buscando el deleite de un deseo afectivo a partir de la interrelación con el prójimo.

Las **Relaciones Personales**: en esta clasificación se conciben atractivos hipervínculos entre dos seres humanos, se relaciona con la identificación no pública que se debilita ante las modas impuestas por el uso de los temas. En cambio, las **Relaciones Sociales**: este tipo se refiere cuando el ser humano tiene la facilidad de entablar comunicación y hacer amistad con diferentes personas de otros contextos. Además, tiene una característica única de ser alegre y empático. Con respecto a la **Relación de trabajo**: Es la forma de preservar un gran entorno laboral, potenciando y reteniendo las interacciones entre colegas, es formal, dado que entre personas ayudan a todos los diferentes que permiten el éxito de los objetivos.

Factores que deterioran las relaciones interpersonales. Según, Mena & Valdez (2016), precisó que, el contexto escolar es dañino y restrictivo dentro del entorno de la facultad, porque genera tensión, desgano, indiferencia, melancolía, fatiga física e intelectual. Cada uno de esos factores puede ser visible en la mayoría de los académicos generados a través de las presiones que pueden estar continuamente ubicadas sobre ellos y continúan dificultando su interacción con la sociedad, porque constantemente tienen algo que hacer. Por otro lado, Fernando (2015), señala que los instructores que se encuentran

inmersos en un entorno adversario tienen más riesgo de desviar su atención y de esta manera crear un entorno que ahora no es apropiado para el grupo y por lo tanto la dificulta para ellos tener un desempeño general asombroso y poder aprovechar al máximo sus conocimientos. Entonces deben aprender a controlar los sentimientos, eliminar la represión, la incomunicación, la agresividad, la firmeza, los sueños la persistencia y los cuadros con respecto a las emociones de superioridad e inferioridad.

Según, Arón y Milicic, (2010). Estos son algunos de los elementos que predominan en los vínculos interpersonales: maestros inspirados, afirmación de cumplimiento, condescendencia ante los errores, resistencia a las políticas, fácil accesibilidad para disponer de los datos relevantes.

Importancia de las relaciones interpersonales: Según, Díaz (2014), sostiene que una serie de personas que socializan, se parecen entre sí de manera sociológica y sienten que pueden ser participantes de ello; de la misma manera tienen un objetivo comparable. Se puede describir como la manera en que las personas son adoptadas en un grupo en la que se establecen objetivos y que es muy viable tener interacción respetando los estándares de los demás; es por eso que esta mirada debe tenerse en cuenta para hacer hipervínculos en los numerosos grupos. Es decir, a través de aquellos, se vive agradecido, por tener un lugar adecuado para los negocios y se completa con el despliegue de afición, positivismo, amistad, reminiscencias de información, animación, democracia logrando la interacción. Con diversas empresas sociales, es muy relevante ser consciente de que, dentro del lugar de trabajo, esta forma de cortejo es de notable trascendencia, porque permite satisfacer responsabilidades laborales.

Para, López (2006), la importancia de las relaciones interpersonales apuesta por un lugar significativo en el progreso completo del individuo. Mediante ellos, la persona consigue asistencias comunitarias imprescindibles del ambiente cercano que le elige su edición. En la evaluación, la falta de esos talentos logra propiciar el retroceso, el retiro y, al final, restringir el gran estilo de vida. Todos los seres humanos establecen numerosas relaciones en algún momento de sus vidas, incluidas personas como papá y mamá, hijos e hijas,

con amigos, o con colegas. Cada individuo es preciso, con sus críticas particulares, impresiones, méritos, comprensión y procesos a los estilos de existencia. A veces, distintos procedimientos para preguntarse y proceder logran generar vínculos de cautela o experimentar aprietos, inconveniente, apreciar a los remanentes, admitir que hay diversificación entre uno y cualquier otro individuo y buscar vislumbrar, lograr triunfar sobre esas barreras.

Fritzen (2003), dijo que "Los participantes de un grupo están mejor incluidos desde el instante en que incuestionables exigencias esenciales son presuntuosas por medio de la organización". Estos deseos, en la línea de Schutz, son primordiales ya que cada individuo que se encuentra, en cualquier institución, los relata, aunque en varios niveles. Por otro lado, estos deseos son interpersonales dentro de la experiencia que solo en el grupo y a través de la institución pueden ser debidamente felices. Según, Schutz, los seres humanos necesitan seres humanos diferentes: necesidad de atractivo, saber hacer, libertad; esto es, deseos interpersonales. Tales deseos pueden cumplirse de manera más efectiva a través de una cita con todos los demás personajes. Por otro lado, ubicó que el descontento de una exigencia interpersonal forma dentro del cuerpo el mismo sentimiento de histeria.

Fritzen (2003), logra descubrir 3 deseos internos de las personas: la necesidad de inclusión, el deseo de manipular y el deseo de afecto. Cada personaje, al tener una colección, debe comenzar con la incorporación, luego continúa por la vigilancia y últimamente trata de compensar sus exigencias de cordialidad. Entonces podemos decir, en línea con su investigación que las relaciones interpersonales dependerán de la cantidad en que se satisfagan los deseos interpersonales, mencionados anteriormente.

La inclusión. Según, Shutz, es la habilidad de cada nuevo miembro de un conjunto para sentirse típico, incluido, valorado por completo al utilizar a aquellos a los que se une. En este nivel primario, el personaje se plantea las interrogantes: ¿Cómo seré en un lugar común? ¿Quién me será dado? ¿Quién me rechazará? ¿Qué debo hacer para ser habitual? Incluso a lo largo de esta primera etapa, el ser humano toma conciencia de sí entró o no en el

mejor grupo o ya no. Es decir, buscan encuestar a los participantes alternativos de la institución para ver quiénes son comparables su modo de conducta, forma de arroparse, forma de comunicarse y de vivir. Es un periodo fundamental hacia la generación de familiaridad y sentido de dominio. En toda institución en la que se tiene en cuenta, puede haber un auge del aprecio y la tranquilidad individual. Para que funcione una organización poderosa, reunir el deseo de inclusión es un requisito previo fundamental.

El Control. Para, Schutz, una vez que la necesidad de inclusión es feliz, la vigilancia del hombre o la mujer se vuelve a dirigir y administrar. Para Schutz, el deseo de manipular se compone, para cada miembro, de definir por sí mismo sus propios deberes en la organización, asimismo, los individuos que forman parte de la institución. En otras palabras, es el deseo que cada nuevo integrante expresa su conocimiento plenamente responsable de lo que contribuye al equipo: sus pensamientos, deportes, metas, su desenvolvimiento, su desarrollo. Por ello, todos los integrantes de una colección pueden aprender, practicar y controlar por igual el impacto y el control del porcentaje mientras: - Buscan un puesto o función gerencial en la organización. - Se siente bien cuando otros buscan dirigir. – expresa cómo se incrementa su propio impacto dentro de la institución. - Conocer los distintos tipos de estilos - Acepta el intercambio de roles y distintas capacidades en el equipo de trabajo.

El afecto. El tercera y último deseo interpersonal, tomado en consideración esencialmente vía Schutz en todas las dinámicas organizativas, es el deseo de afecto. Según Schutz, la necesidad de afecto sentida, en varios niveles y según modalidades únicas y cada tanto opuestas, a través de personas que deben o necesitan permanecer en grupo, se componen de deseos. para cosechar evidencia de ser valorado plenamente mediante el uso de la organización. Así mismo, los integrantes de un grupo satisfacen sus propios anhelos de estima y la de los demás mientras: (a) Tratan de llegar antes a la asamblea de la institución para entenderse mejor entre sí. (b) Expresan de manera oral sus sentimientos en función de los demás. (c) Valoran el talento de otros, aplaudiendo lo que prefieren o enunciando su agradecimiento.

Silviera (2014), Define las **relaciones interpersonales** como el conjunto de interacciones entre humanos que representan una forma efectiva de comunicación, expresión de emociones y reseñas, relaciones interpersonales, también es el inicio de oportunidades, de risa y diversión de las personas. Una fuente de dominio, que ocasionalmente podría molestar a las personas, esas interacciones son una gran manera de adquisición personal, remedio humano, estilos de conducta social y orgullo de interés, porque otras son una fuente enorme de sorpresas, datos, indagación, intercambio de opiniones además de reseñas.

Davis y Newstrom (2003), implican que las organizaciones solicitan que los seres humanos se comuniquen, continuamente en parejas. En idea, las relaciones interpersonales deben ser fructíferas, cooperativas y agradables. En verdad, los seres humanos creen que no siempre es así: casi todas las relaciones producen algún grado de lucha a lo largo de los años. Que los conflictos sean positivos o dañinos depende de las actitudes y competencias de los individuos, además de los apremios de período y los escasos de medios. Desea localizar las discrepancias de la persona, ser sensible a las consecuencias y adecuarse a ellas. Al acertar en esto, es posible advertir algunos problemas o como mínimo mitigarlos.

López (2006), expresó que, las relaciones interpersonales son las competencias que se pueden poseer para significar y hacerse reconocer con diferentes personas al interior de una comunidad y que corresponden reforzarse de modo que permitan la armonía con los seres humanos que integran su círculo doméstico, comunitario y pictórico. Asimismo, manifiesta que cualquiera establece numerosas relaciones en alguna etapa de su vida, formadas por aquellas con papá y mamá, niños pequeños, con amigos o con compañeros de labor. Mediante ellos permutan técnicas de apreciar y distinguir la existencia; así mismo se comparten exigencias, búsquedas y aprecios. Estos vínculos se denominan vínculos interpersonales. El hombre o la mujer al interactuar con diferentes seres humanos, permuta y erige nuevos informes y sapiencias; que permiten o evitan la relación, recuerde el hecho de que, en la medida de la interacción correcta u horrible con diferentes humanos,

es simple o arduo permanecer en concordia, las verdaderas relaciones se consiguen mediante comunicados efectivos y necesitan de la edad adulta que tenga.

Dimensiones de las relaciones interpersonales, según, Silviera (2014), presenta tres dimensiones, siendo la primera **Comunicación**, es una función fundamental en las personas, es de trascendental importancia para el progreso sostenible de la convivencia en cualquier ámbito social. Es decir, la comunicación es el medio por el cual, las personas interactúan para relacionarse con otras personas iniciándose en el hogar, la escuela, el trabajo y en otros ámbitos de la comunidad. La segunda dimensión **Liderazgo**, es la capacidad de comprender a otras personas, ofrecer alabanza y reconocimiento, ser tolerantes y flexibles, tratar a todos con respecto sin distinción alguna, involucrarse en el trabajo, buscar siempre la forma de ser prácticos para brindar un servicio y escuchar las opiniones de los demás y no desmerecer ninguna opinión. La tercera dimensión **motivación**: “Establece que el hombre o la mujer necesita estímulos externos e internos en la forma de actuar que determinarán el desempeño de esta actividad, que ya está orientada con la ayuda de conclusiones psicológicos. (Ruiz, García, Gago y López, 2013, p. 90)

Este sentimiento que aparece dentro del desafío acelerar, orientar y preservar la conducción de un tema hacia metas seguras, siendo un lanzamiento que dispara el problema ejecutando actividades maravillosas desde su resultado final, da rumbo y electricidad al ser la conducta de la razón. Dado a través de numerosas etapas, el personaje anticipa la intención, luego activa e inicia acciones para lograr el propósito establecido, al mismo tiempo que avanza en las evaluaciones y se pueden hacer comentarios si es esencial para finalmente disfrutar del resultado final. Por lo tanto, está lejos el principal impulso para promover la ejecución de un fin dentro de las asignaturas, a través de él se completa la mejora y el avance, dependiendo de las actitudes y comportamientos de los asociados al trabajo, si es que son usadas de una manera ideal se convertirá en una herramienta útil y positiva, alucinante dentro

del desempeño general del personal, a través de este reino emocional la situación se activa e induce a hacer algo.

Con respecto a la variable **gestión escolar**, según el MINEDU (2017) Son factores claves que ejercen influencia sobre el trabajo de los docentes y, por tanto, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.” (p. 72). Asimismo, evalúa siguiendo los Estándares de Gestión Escolar, que pueden ser alcanzados a la escuela, utilizando estrategias de gestión y prácticas institucionales que contribuyan al correcto trabajo docente. También, quieren el progreso de los individuos que forman parte de la institución educativa que le permita tecnificar su mejor funcionamiento. (p.72)

La gestión en la educación se basa en un fundamento que implica la gestión, la colaboración para el desarrollo continuo y la producción de bendiciones dirigidas al consumidor. Los conceptos de control están encaminados en el ciclo “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” (PHVA), con el cual se valora la efectividad de los métodos de la organización. El ciclo PHVA se desarrolló en los años veinte con la ayuda de Walter Shewhart; pero, fue acreditado por W. Edwards Deming; en consecuencia, se refieren el "ciclo de Deming". Consta de 4 niveles: Planificar-Hacer-Verificar-Actuar

Planificar. Se definen los planes e innovadores y proféticos de la razón de la empresa; donde debería estar en un momento positivo. Una vez que se adjunta el objetivo, se hace una evaluación, para reconocer el país de vanguardia en el que nos descubrimos y los espacios que queremos, precisando el lío y el efecto que podrían poseer en sus estilos de existencia. Luego se desenvuelve un concepto de respuesta factible, para potenciar un factor, y posteriormente se engancha un plan de trabajo en el que podemos verificar el concepto de reacción. **Hacer.** Se realiza el procedimiento determinado precedentemente, contiguo con algunas manipulaciones para monitorear que el plan se esté haciendo como lo convenido. Para ejecutar el monitoreo están numerosas técnicas, entre ellas la gráfica GANTT donde graduaremos las labores y el período. **Verificar.** Son en comparación con los efectos planificados con lo que claramente se nos dio. Antes de esto, se instala un indicador de tamaño, debido a que lo que no se puede medir no se

puede avanzar sistemáticamente. **Actuar.** Se finiquita el período de estilos de vida: si al comprobar las consecuencias se hizo lo planificado, se normalizan y justifican los ajustes que se produjeron; Pero si al crear una comprobación comprendemos que ahora no hemos realizado lo que necesitamos, entonces debemos proceder con rapidez y precisión en el principio de procedimiento y fundar un reciente procedimiento de análisis. (Pérez y Múnera, 2007)

Dimensión gestión escolar. Para el Ministerio de Educación del Perú (2017), presenta cuatro dimensiones, la primera es **Gestión pedagógica**, se refiere a elementos imprescindibles para la elaboración de planes y cumplimiento de movimientos que hacen posible llevar a cabo prácticas pedagógicas. Convivencia, participación escolar y cooperación, se remite a los factores que manipulan la conexión de los individuos que integran el grupo educativo. Se basa principalmente en ideas y aprecio, que venden un clima organizacional suficientemente bueno a través del trabajo colaborativo de sus miembros y el hipervínculo con la red dentro del progreso de iniciativas de beneficio mutuo. Seguridad escolar, se remite a los factores importantes para advertir y aminorar las inseguridades de los individuos que completan la red instruccional ante eventos herbales y antrópicos. También, se observa el cuidado y consecuencia de asuntos de quebrantamiento de la justicia en el área instruccional. (MINEDU, 2017)

Dimensión gestión administrativa. MINEDU (2017), Implica los aspectos administrativos que se deben implementar en el grupo académico, para regularizar y concertar de manera congruente todos los deportes dirigidos a la empresa institucional, desarrollo profesional, registros y conversación, administración de servicios e infraestructura complementarios, dispositivo y recursos.

Lo agradable de la educación. El término "mejor" es polisémico y discutible; sin embargo, esencial. Es polisémico por el hecho de que se encuentra en diversas áreas del entendimiento. En la etapa educativa, a modo de ejemplo, para Braslavsky (2006) "una escolarización de primera es aquella que permite a cada persona investigar lo que necesita investigar, en el instante pertinente

de su existencia y de su sociedad y en la prosperidad”. Por lo tanto, la primera clase se asocia con la idea de comodidad y progreso del individuo.

Braslavsky (2006), aumenta diez elementos para una gran formación para todos en el siglo XXI: 1. El reconocimiento sobre la relevancia privada y colectiva. La instrucción debe ser aplicable, poderosa y ecológica. 2. La convicción, Estima y arrogancia de los preocupados. La segunda aplicable en educación es una tensión innovadora entre la persuasión, el aprecio y la superficialidad de las comunidades y de los líderes políticos y gerencias dentro del arancel de escolarización. 3. La electricidad moral y experta de instructores y educadores. 4. El potencial de liderazgo de autoridades e fiscalizadores 5. Trabajo en equipo adentro de las estructuras universitarias y académicas. 6. Alianzas entre escuelas y diferentes distribuidores académicos. 7. El plan de estudios en cualquier aspecto de sus grados. 8. La abundancia, alta calidad y existencia de materiales educativos. 9. La diversidad y lo mejor de la docencia. 10. Imperceptibles elementos y alicientes socio-financieros y pedagógicos La UNESCO, por su parte, reflexiona que la Calidad de la Educación está asociada a la equivalencia. Bajo este parámetro, la UNESCO propuso procedimientos: a. Lo satisfactorio de la capacitación en cuanto a sistemas y en frases de insumos (insumos), procedimientos y mercancías (salidas). b. La aptitud de la instrucción en el ámbito sectorial se establece en tres factores primordiales: relevancia, efectividad y eficiencia.

Dimensión gestión institucional. Abarca la articulación entre docentes y padres de familia, acá se observa el liderazgo del director porque es la cabeza de la institución donde trabaja de manera conjunta con los docentes y administrativos de manera coordinada. (Lujambio et al., 2010); en cambio, en esta misma dimensión, Navarro (2009), puntualizó, que, la comunidad escolar trabaja de manera colaborativa para diseñar la visión, establecer los objetivos; además, planea las estrategias para alcanzar las metas propuestas.

Dimensión Gestión comunitaria. Se refiere al involucramiento de la institución educativa con la población en general. Es decir, los padres de familia son involucrados en todas las acciones de la escuela como: acompañamiento en el aprendizaje de sus hijos, asistencia a reuniones, a

tomar decisiones con respecto a cambios en la escuela, participar en deporte, y otras actividades propias del quehacer educativo.

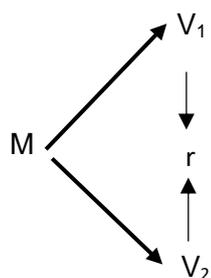
II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Según CONCYTEC (2018), la investigación es básica, porque se llevó a cabo sin fines prácticos inmediatos y solo se describe las variables de estudio para poder ofrecer soluciones inmediatas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Diseño de investigación: La investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional. La recolección de información se hace en un solo momento sin manipular la variable; asimismo, es transversal porque se desarrolla en un lapso de tiempo, además, es descriptiva correlacional, ya que se buscó conocer el grado de correlación entre ambas.

Esquema:



Dónde:

M	=	Docentes
V1	=	Relaciones interpersonales
V	=	Gestión escolar
r	=	Correlación de variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variables:

Variable 1: Relaciones interpersonales

Variable 2: Gestión escolar

Nota. La matriz de operacionalización de variables se encuentra en anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población: Estuvo conformado por 50 trabajadores entre directivos, maestros y trabajadores administrativos de la IE “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.

Criterios de inclusión: se tuvo en cuenta a los 50 trabajadores entre docentes nombrados y contratados, personal jerárquico y al personal administrativo de la I.E “Martín de la Riva y Herrera”.

Criterios de exclusión: sobre este aspecto no se aplicó a este estudio porque se tomó a los 50 colaboradores de la I.E. siendo el total.

Muestra: por ser una población pequeña la muestra fue la misma, 50 trabajadores entre docentes, administrativos y directivos de la IE “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas – 2020.

Muestreo: Se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico a criterio del investigador.

Unidad de análisis: docentes, administrativos y directivos.

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

Técnica

La técnica que se aplicó para determinar la relación entre las variables en estudio fue la encuesta, tal como indica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Instrumentos

Se utilizó dos cuestionarios una para cada variable:

Para la variable Relaciones interpersonales el instrumento fue creado por el propio autor tomando como base y ejemplos de diferentes cuestionarios, por lo cual, los indicadores fueron contextualizados al interés del investigador; con el objetivo de conocer el nivel de relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa en estudio. Por lo que el cuestionario estuvo estructurado en tres dimensiones con

cinco ítems cada uno de ellos haciendo un total de 20. La escala de valoración fue de Likert, con cinco niveles:

- 1 = Totalmente en desacuerdo,
- 2= En desacuerdo,
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo,
- 4= De acuerdo,
- 5= Totalmente de acuerdo.

Para efectos de equivalencia se procedió a establecer los intervalos y definir el rango de los niveles, siendo de la siguiente manera:

Malo: 20-46

Regular: 47-72

Bueno: 73-100

El instrumento de la segunda variable Gestión escolar fue elaborado por el propio autor; se tomó como referencia los instrumentos de monitoreo que utiliza el Ministerio de Educación de Perú, cuyos indicadores fueron contextualizados a la naturaleza del estudio e interés del investigador. Asimismo, fue estructurado en cuatro dimensiones con seis ítems cada una de ellas, haciendo un total de 24 ítems. La escala de valoración inicial fue de Likert con cinco niveles:

- 1 = Totalmente en desacuerdo,
- 2= En desacuerdo,
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo,
- 4= De acuerdo,
- 5= Totalmente de acuerdo.

Para efectos de equivalencia se procedió a establecer los intervalos y definir el rango de los niveles, siendo de la siguiente manera:

Malo: 24-56

Regular: 57-89

Bueno: 90-120

Validez

El cuestionario fue evaluado por el juicio de tres profesionales especialistas en investigación, quienes emitieron sus opiniones sobre la relevancia de la herramienta de recolección de datos de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Resultados de validación de expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Relaciones interpersonales	1	Metodólogo	4.8	Es coherente
	2	Especialista	4.4	Es aplicable
	3	Especialista	4.7	Es coherente
Gestión escolar	1	Metodólogo	4.6	Es coherente
	2	Especialista	4.4	Es aplicable
	3	Especialista	4.8	Es coherente

Fuente: Fichas de validación de expertos

El resultado del juicio de los expertos en investigación con respecto a las variables **relaciones interpersonales** y Gestión **escolar** tuvieron un puntaje de 4,6 respectivamente, resultado que indica que existe coherencia en un 92 % en la puntuación, concluyendo que los instrumentos cumplen con el rigor científico para ser aplicados.

Confiabilidad

Para estimar la confiabilidad del dispositivo a implementar, se pasó por el análisis del Alfa de Cronbach, cuyo valor por consistencia debe ser mayor a 0.70, de esta forma se aseguró la confiabilidad de los dispositivos de la investigación.

La confiabilidad del dispositivo se convirtió en calculada a través de la evaluación del Alpha de Cronbach, que se describe a continuación:

Variable 1: Relaciones interpersonales

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	22	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	22	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.821	20

Variable 2: Gestión escolar

Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
.920		24	
Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	22	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	22	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

3.5. Procedimientos

Se acudió a fuentes bibliográficas para la construcción y elaboración del marco teórico, además de acuerdo a las variables se estructuró los instrumentos de recolección de datos, el cual fue aplicado a los usuarios, dichos resultados fueron procesados y analizados a través de la estadística descriptiva e inferencial, además de utilizó el programa estadístico SPSS V.25 para el desarrollo del objetivo general, los resultados obtenidos se contrastó con los antecedentes, además se concluyó y recomendó teniendo en cuenta los resultados de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Las estadísticas recibidas han sido analizadas en tablas mediante la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, demostrando la distribución normal de los datos de las variables, se justificó el uso del coeficiente de correlación de Pearson para responder a los objetivos respecto a la relación entre las variables y contrastar la hipótesis del estudio. Este coeficiente asegura valores entre -1 y 1, mostrando si hay sujeción inmediata (coeficiente positivo) o inverso (coeficiente negativo). Estando el valor del coeficiente entre -1 y 1, demostrando la existencia de una dependencia directa (coeficiente fantástico) o inversa (coeficiente pobre).

3.7. Aspectos éticos

El proceso de investigación fue tratado teniendo en cuenta los principios éticos enmarcados en **no maleficencia**, porque se tuvo cuidado en no ofender o herir susceptibilidades de las personas que conforman la muestra de estudio; así como garantizando proteger su identidad y mantener en estricta reserva sus respuestas; además, se respetó el **principio de autonomía**, porque al aplicar el cuestionario se tuvo el consentimiento informado de los trabajadores respetando sus decisiones; también, este trabajo se enmarcó en el **principio de la verdad**; dado que, la información recabada en este estudio fueron respetando los derechos del autor.

III. RESULTADOS

4.1. Nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.

Tabla 1.

Nivel de relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas, 2020.

Variable/ Dimensiones	Niveles	Intervalo	N.º	%
Relaciones interpersonales	Malo	20 – 46	11	22%
	Regular	47 – 73	22	44%
	Bueno	74 - 100	17	34%
	Total		50	100%
Comunicación	Malo	7 – 16	12	24%
	Regular	17 – 26	22	44%
	Bueno	27 - 35	16	32%
	Total		50	100%
Liderazgo	Malo	5 – 11	9	18%
	Regular	12 – 18	24	48%
	Bueno	19 – 25	17	34%
	Total		50	100%
Motivación	Malo	8 – 18	12	24%
	Regular	19 – 29	20	40%
	Bueno	30 - 40	18	36%
	Total		50	100%

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación

En comunicación, de los 50 casos observados, el 44% se observó un nivel regular, el 32% se observó un nivel bueno y el 24% se observó un nivel malo. En liderazgo, el 48% se observó un nivel regular, el 34% se observó un nivel bueno y el 18% se observó un nivel malo. En motivación, el 40% se observó un nivel regular, el 36% se observó un nivel bueno y el 24% se observó un nivel malo. En resumen, el 44% se observó un nivel regular, en el 34% bueno y, finalmente el 22% malo.

4.2. Gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.

Tabla 2.

Gestión escolar en la Institución Educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas, 2020.

Variable/ Dimensiones	Niveles	Intervalo	N.º	%
Gestión escolar	Malo	24 – 56	12	24%
	Regular	57 – 88	17	34%
	Bueno	89 - 120	21	42%
	Total		50	100%
Gestión pedagógica	Malo	6 – 14	10	20%
	Regular	15 – 22	16	32%
	Bueno	23 - 30	24	48%
	Total		50	100%
Gestión administrativa	Malo	6 – 14	13	26%
	Regular	15 – 22	20	40%
	Bueno	23 - 30	17	34%
	Total		50	100%
Gestión institucional	Malo	6 – 14	9	18%
	Regular	15 – 22	13	26%
	Bueno	23 - 30	28	56%
	Total		50	100%
Gestión comunitaria	Malo	6 – 14	14	28%
	Regular	15 – 22	20	40%
	Bueno	23 - 30	16	32%
	Total		50	50

Fuente: Datos propios de la investigación

Interpretación

En gestión pedagógica, de los 50 casos observados, el 48% se observó un nivel bueno, el 32% se observó un nivel regular y el 20% se observó un nivel malo. En gestión administrativa, el 40% se observó un nivel regular, el 34% se observó un nivel bueno y el 26% se observó un nivel malo. En gestión institucional, el 56% se observó un nivel bueno, el 26% se observó un nivel regular y el 18% se observó un nivel malo. En gestión comunitaria, el 40% se observó un nivel regular, el 32% se observó un nivel bueno y el 28% se observó un nivel malo. En resumen, en lo que respecta a la gestión escolar, en el 42% se observó un nivel bueno, en el 34% se observó un nivel regular y, finalmente en el 24% se observó un nivel malo.

Tabla 3.*Prueba de normalidad de datos*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,918	50	,071
Gestión escolar	,929	50	,082

Fuente: Datos propios de la investigación**Interpretación**

En la tabla se observa que el valor de significancia de las dos variables (0.071 y 0.082) son mayores a 0.05 (margen de error); por lo tanto, se asume que los datos presentados tienen una distribución normal; por la que se optó aplicar la técnica de correlación de Pearson.

4.3. Relación entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.

Tabla 4.*Relación entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar.*

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación	0.929
Coefficiente de determinación R ²	0.863
R ² ajustado	0.860
Error típico	9.255
Observaciones	50

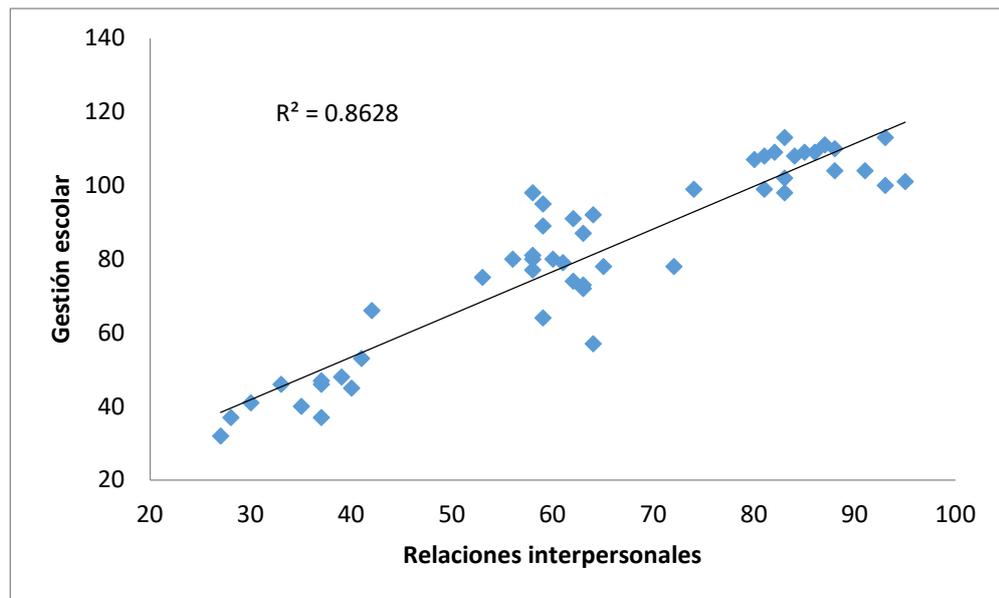


Figura 1. Coeficiente de correlación de Pearson

Interpretación

En la tabla y figura se observa que el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.929 encontrándose una relación positiva y fuerte. Esta relación se confirma con el valor del coeficiente de determinación R^2 igual a 0.8628, lo que significa que el 86.28% de relaciones interpersonales influye de manera significativa en la gestión escolar.

Tabla 5.

Comparación del valor crítico de F

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	1	25855.48	25855.48	301.87	0.000
Residuos	48	4111.24	85.65		
Total	49	29966.72			

Reglas de decisión:

Si Valor crítico de $F > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y, se rechaza H_a

Si Valor crítico de $F < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y, se acepta H_a

Interpretación

En la tabla 5, al comparar el valor crítico de F que es igual a 0.000 con el margen de error del nivel de significancia que es 0.05. Se determina que el valor crítico de F es menor, por lo tanto, siguiendo las reglas de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del estudio. De esta manera decimos que, existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados con respecto al objetivo específico 1, indicaron que el nivel de relaciones interpersonales, en cuanto a las dimensiones, en comunicación el 44% se ubicó en un nivel regular, el 32% se observó un nivel eficiente y el 24% se observó un nivel deficiente. En liderazgo, el 48% se observó un nivel regular, el 34% se observó un nivel eficiente y el 18% se observó un nivel deficiente. En motivación, el 40% se observó un nivel regular, el 36% se observó un nivel eficiente y el 24% se observó un nivel deficiente; como se puede ver, las relaciones interpersonales en la institución educativa en estudio fue regular; puesto que, hay que mejorar la comunicación, falta ejercer el liderazgo, y fomentar la motivación como parte de la gestión escolar; por lo que, resultados similares se encontró en la investigación de Bejarano (2019), el 50% muestran que las relaciones interpersonales fue regular, además, existe incidencia del 41,1% dentro de la etapa común de Relaciones interpersonales afectivas en empleados de radio y televisión de Lima Metropolitana. En la evaluación, el 28,9% declaró niveles bajos de desempeño de interés preferente y el 32,2% en el grado más frío. Por lo tanto, se concluyó que no hay cortejo entre las clasificaciones completas de citas interpersonales y el desempeño del proceso ordinario; Sin embargo, puede haber una correlación estadísticamente grande entre el tamaño interpersonal (del desempeño de la afición) y la medición del círculo de pares de los parientes participantes (de las relaciones afectivas), información que los humanos que se realizan mejor como grupo tienen una mejor relación con sus pares.

En cuanto al objetivo específico 2; donde se evaluó la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020, los resultados indicaron que, en la dimensión gestión pedagógica, el 48% se ubicó en el nivel eficiente, el 32% regular y el 20% deficiente. En la dimensión gestión administrativa, el 40% fue regular, el 34% eficiente y el 26% deficiente. En la dimensión gestión institucional, en 28 casos que representan el 56% se observó un nivel eficiente, el 26% se ubicó en el nivel regular y el 18% en el nivel deficiente. En gestión comunitaria, el 40% se ubicó en el nivel regular, el 32% se observó un nivel eficiente y el 28% en el nivel deficiente. Lo que quiere

decir, que la gestión escolar se encuentra en un nivel regular, por lo que es importante optimizar la gestión escolar a través de la gestión pedagógica mostrando el manejo del cargo de parte del director, así como también, la capacidad de ayudar a los demás docentes. En la gestión administrativa buscar priorizar la asignación de recursos en zonas desfavorables, disponiendo de servicios básicos que respeten las diferencias de género, previniendo los recursos y sistemas de apoyo que den soporte a la visión de escuela con el propósito de garantizar el aprendizaje de los estudiantes. En la gestión institucional seguir incorporando las necesidades de los estudiantes en el diagnóstico del PEI. En la gestión comunitaria falta fomentar la participación de los padres de familia como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes

Es por ello, en la investigación, de, Sánchez (2020), mencionó que, la gestión educativa es un conjunto de técnicas organizadas que incluye la parte de gestión y formación. El primero apalea a la elaboración de planes, patrón y evaluación de métodos; el segundo tiene que ver con los resultados de las ofertas enfocadas al coaching-estudio. El liderazgo y una subcultura colaborativa predominan en cada uno para ofrecer ofertas de primera clase a los estudiantes universitarios. De igual modo, la gestión educativa, es muy significativo para mejorar el aprendizaje en los estudiantes de las instituciones educativas; todo esto debe ir acompañado de recursos humanos y herramientas para que los docentes brinden servicios de calidad. Asimismo, un buen ejercicio del docente es primordial dentro de la escolarización de los estudiantes universitarios, siendo clave en la manera de lograr los estudiantes universitarios, adaptándose al entorno instruccional, teniendo resultados favorables en las evaluaciones de logro de aprendizaje en matemáticas y comprensión lectora medidas por el MINEDU.

En cambio, para, Alagón (2020), los estudios nos demuestran que un servicio educativo de calidad requiere de una serie de procesos complejos donde el rol del líder pedagógico es de suma importancia, dado que él, es el individuo principal en el control de la escuela, desempeña un papel crucial en la articulación, mantenimiento y facilitación de una cadena de técnicas dentro de

la escuela. En las escuelas que muestran un progreso notable en los resultados universitarios, los líderes educativos mantienen un enfoque limpio y regular en mejorar la enseñanza y no aceptan excusas por no cumplir con las metas establecidas. Ayudan a los maestros a comprender cómo podrían trabajar de manera más eficaz con sus alumnos y esto aumentará la confianza en los maestros de que pueden hacer una distinción.

En cuanto al objetivo general fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la Institución Educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; siendo los resultados según el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.929 encontrándose una relación positiva y fuerte. Esta relación se confirma con el valor del coeficiente de determinación R^2 igual a 0.8628, lo que significa que el 86.28% de relaciones interpersonales influye de manera significativa en la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020. Lo que indica que, una comunicación asertiva y horizontal, ayuda a mejorar la interacción entre los colaboradores. Similar resultado, se encontró en el estudio de Moreno y Pérez (2018), que, el 88%, demostró que existen relaciones interpersonales suficientemente buenas, lo que puede manifestarse mediante el uso de buenos lazos de amistad, ayuda mutua y trabajo en equipo en el grupo evaluado; se demuestra un estilo de vida organizativo favorable; Se informan los canales y sistemas de comunicados adecuados, en los que se evidencia que los registros se transmiten de manera clara y eficaz; los miembros declaran que se sienten respaldados y estimulados por el uso de sus jefes y hay estabilidad de tareas.

En cambio, Ahedo (2017), concluyó, que, el vínculo de las relaciones interpersonales dentro de la propia familia es el amor, este vínculo consiste en la ética por el hecho de que no puedes amar, en caso de que no quieras lo más hermoso de la persona que te gusta. Esto demuestra que dominar las relaciones interpersonales en el círculo de familiares es adecuada de mejorar los miembros sociales familiares que se hallan en la escuela entre formador-escolar y entre ellos. Quien ya no acepta a su hermano o a su madre y padre y ya no ha aprendido a aceptar simplemente la ayuda del círculo de familiares

del entorno, rara vez recibirá al profesor o a sus compañeros de clase en la escuela. La sociabilidad se descubre dentro de la familia, al mismo tiempo que la escuela apunta a la socialización. Otros problemas como el motín, el aburrimiento o la falta de interés, la apatía para observar y el fracaso del profesorado se resuelven con una adecuada formación dentro del entorno familiar. Para esto, es muy útil que papá y mamá ya no cedan sus funciones educativas a la facultad y se ocupen de la persona que es cada bebé a través del círculo de relaciones familiares. Por último, las virtudes crecen en función de cómo son las relaciones interpersonales, que son más auténticas en la familia porque quienes están vinculados por el amor quieren el bien de quienes pertenecen a su familia. Asimismo, Simisterra-Masías (2019), explicó, sobre las relaciones interpersonales Debe ser considerado para lograr cambios y orientación institucional, haciéndolo más receptivo, entendiendo que una vez que se proyecta a la institución genera un extra de desempeño y productividad, en esta experiencia, cuanto más participa un miembro, más favorables son sus actitudes más cercanas a la organización y más son sus sentimientos de búsqueda e identificación con ella. La decisión de conflictos dentro de la opinión de los investigados, indicó que ni están de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que el supervisor se puso en condiciones de distinguir entre los numerosos tipos de conflictos y los numerosos trámites para intentar resolverlos, produciendo pocas reflexiones. Crear opciones que permitan solucionar problemas de citas interpersonales en la convivencia de profesores. En cuanto a las relaciones interpersonales para generar consensos, se evidenció que muchos de los instructores investigados coincidieron en que el control manifiesta actitudes para mitigar conflictos, permite a las partes sugerir nuevas reflexiones sobre una forma de remediar situaciones conflictivas y escucha con afición a los subordinados para adquirir consensos.

V. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; el margen de error del nivel de significancia que es 0.05. Se determina que el valor crítico de F es menor; además, tiene el 86.28% de dependencia entre variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del estudio.

- 6.2.** El nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; el 44% le ubicó en el nivel regular, el 34% bueno y, el 22% malo; es decir, deben seguir afianzando la comunicación buscando mejorar el liderazgo y la motivación entre los entes.

- 6.3.** La gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; el 42% mencionó que es bueno, el 34% dijo que es regular y, el 24% el ubicó en malo; es decir, el director aun debe seguir buscando estrategias para mejorar la gestión a fin de lograr los propósitos institucionales.

VI. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director de la institución educativa, fortalecer las relaciones interpersonales de todo el personal y cumplir con los compromisos establecidos dentro de la gestión escolar, buscando mejorar el trabajo pedagógico.

- 7.2.** A los docentes de la institución educativa, optimizar los canales de comunicación entre docentes, directivos- docentes y el personal administrativo; de esta manera, se estará fomentando un clima agradable en la institución.

- 7.3.** Al director de la institución educativa dentro de la gestión escolar impulsar talleres de capacitación, círculos de aprendizaje y proyección social con la comunidad educativa que responda a un plan de trabajo la misma que se verá reflejada en la calidad de servicio.

REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2008). *Planificación estratégica: una herramienta en la gestión escolar a nivel de educación básica*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional experimental de Guayana, Guyana.
http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/MAESTRIAS/CIENCIAS_EDUCACION/TGMLA53T462008.pdf
- Alarcón, M. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría] Instituto para la Calidad de la Educación, Universidad San Martín de Porres, Lima.
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msz.pdf
- Bracho, K. y Carruyo, N. (2011). *Planificación estratégica y gestión del gerente educativo en instituciones de educación primaria*. *Revista Praxis*, 7, pp.13-29.
Dialnet-PlanificacionEstrategicayGestionDelGerenteEducativ-5907174.pdf
- Braslavsky, C. (2006). *Diez factores para una Educación de Calidad para Todos en el Siglo XXI*. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (2e), 84-101
- Castro, M. (2017). *Planificación estratégica del directivo y calidad del servicio educativo en la IE 3014 Leoncio Prado del distrito del Rímac 2017* [Tesis de Maestría] Facultad de Educación, Universidad César Vallejo, Lima.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9950/Castro_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corredor, J. (2001). *La planificación Estratégica*. Caracas – Venezuela. Vadell Hermanos. Editores, C. A
- Fabián, J. (2017). *Gestión educativa y calidad educativa según los docentes del CETPTO San Pedro de la UGEL 07 del distrito de San Borja, 2016*. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional De Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lima.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1353/TM%20CEEv%203277%20F1%20-%20Fabian%20Apolinario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fúnez, D. (2014). *La gestión escolar y la participación de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos*. [Tesis de maestría]. Universidad

Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa.
file:///H:/ECUADOR%20-%20tr%C3%A1mite/ecuador/Ecuador%202/Gesti%C3%B3n%20educativa/la-gestion-escolar-y-la-participacion-de-los-padres-de-familia-en-el-proceso-educativo-de-sus-hijos.pdf

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México

Huamolle, A. (2014). *Gestión académica y su influencia en la calidad de la formación técnica profesional de los egresados de la especialidad de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Privado UNITEK de Tacna, 2010-2011*. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna.
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1000/TM159_Huamolle_Menendez_AL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de educación (2017). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa. Gestión Escolar, Desempeño Profesional directivo y Desempeño Profesional Docente*.
<https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacionde-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>

Ministerio de Educación (s.f.). *Manual de auditoría de calidad Versión 2.0*.
<https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/05/MANUAL-DE-AUDITORIA-DECALIDAD.pdf>

(s.f.) *Estándares de gestión escolar y desempeño profesional directivo y docente*.
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/2017-ESTANDARES-DE-GESTION-ESCOLAR-Y-DESEMPENOPROFESIONAL-DIRECTIVO-Y-DOCENTE.pdf>

Pérez, P. y Múnera, F. (2007). *Reflexiones para implementar un sistema de gestión de la calidad (ISO 901:2000) en cooperativas y empresas de economía solidaria (documento de trabajo)*.
https://books.google.com.pe/books?id=9q8MV_4pXcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

- República de Ecuador (2017). *Acuerdo N° MINEDUC-MINEDUC-20017-00091-A*.
<https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/11/MINEDUC-2017-00091-A.pdf>
- Sneddy, L. (2006). *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, compañía de María en Bogotá* [Tesis doctoral] Universidad de Granada, España.
<https://hera.ugr.es/tesisugr/1613459x.pdf>
- UNESCO (2004). *Una educación de calidad para todos los jóvenes: desafíos, tendencias y prioridades*. Documento de referencia. Ginebra: OIE. (ED/BIE/CONFINTED/47/3).
file:///C:/Users/MILUSKA/Downloads/educacion_calidad_jovenes_oie.pdf
- Altman, I. Y Taylor, D. (1973). *Penetración social, el desarrollo de relaciones interpersonales*. Nueva York, EE. UU: Holt.
- Ararteko (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. Vasco, España: Gráficas Santa María.
- Arnaz, J. A. (1981). *La planeación curricular*. México: Edit. Trillas.
- Barrón, C. (2015). *Concepciones epistemológicas y práctica docente*. Revista de docencia universitaria.
<http://red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/899>
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Calvo, L. (2010). *Efectividad de una intervención conciliatoria de la tercera parte en la mejora de las relaciones interpersonales en una empresa de productos de consumo* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Castro, J. (1999). *Análisis de las relaciones interpersonales entre los empleados de la coordinación de la red de bibliotecas públicas del estado Monagas, sus unidades de apoyo y la biblioteca central "Dr. Julia Padrón"* (tesis de pregrado). Universidad de Oriente, Maturín, Venezuela.
- Chan, A. (2010). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa textil*. (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Congreso del Estado de Tamaulipas-México (2000,20 de marzo). Reglamento del programa escuela para padres.
<http://www.Congresotamaulipas.gob.mx/legislación/reglamenpdf/reg33.p>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Fritzen, S. (2003). *Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias*. Buenos Aires. Lumen.
- García, Y. (2010). *Relaciones interpersonales y desempeños de los trabajadores* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Griffin, E. (2006). *Una primera mirada en la teoría de comunicación*. Nueva York, EE. UU: McGraw-Colina.
- Gutiérrez, R. (1982). *La evaluación educativa*.
<http://www.gestiopolis.com/.../relacion-del-liderazgo-y-lasrelacionesinterpersonales>.
- Ley General de Educación N° 28044 (2003). *Leyes de Perú. en el Diario Oficial El Peruano*.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.
- Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 (2012). *Leyes de Perú. en el Diario Oficial El Peruano*.
<http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-agisterial-ley-n-29944-870810-1/>
- López, M. (2006). *Lenguaje transparente, relaciones interpersonales en la empresa*. España: Almerienses.
- Martínez de Codés, M. (1998). *La orientación escolar*. Barcelona, España: Sáenz y Torres. Edit
- Mesa, J. (2010). *Resultados del programa de competencia social “Ser persona y relacionarse” con alumnado de educación secundaria obligatoria* (tesis de doctorado). Universidad de La Laguna, Tenerife.
- Molina, N. y Pérez, I. (2006). *El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio*. Paradigma. dic. 2006, vol.27, no.2 [citado 24 diciembre 2010],p.193-219.
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S10112251200600200010&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1011-2251.

- Osorio, E. (2007). *Incidencia de las relaciones interpersonales profesor-estudiante en el rendimiento del aprendizaje del nivel primario*. Un estudio realizado en el municipio de San Pedro Necta, Huehuetenango (tesis de pregrado). Universidad de San Carlos, Guatemala.
- Pernia (2012). *Relaciones interpersonales en la función docente*. (Tesis de maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Monjas M. (1999). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar (PEHIS)*. Madrid: CEPE.
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria, la tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Nava, J (1994). *La orientación educativa en México, documento base. Asociación mexicana de profesionales de la orientación*. México: AMPO.
- Navarro, R. (2004). *El concepto de enseñanza aprendizaje*. REDCIENTIFICA. de http://www.redcientifica.com/doc/doc200402170600.htmlpto_link_ir_np
- Palella, S. y Martins, F. (2004). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Pérez, A. (1992). *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión: Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Petronio, S. (2002). *Límites del aislamiento, dialéctica del acceso*. Madrid: Albany.
- Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Schutz, W. (1966). *FIRO: Three-dimensional theory of interpersonal behavior, consulting psychologists*. Palo: CA
- Segura, M. (2002). *Ser persona y relacionarse, habilidades cognitivas y sociales, y crecimiento moral*. Madrid: Narcea.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Editorial Alba.
- Tamayo y Tamayo (2000). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega Editores.
- Tejada, J. (2001). *Función docente y formación para la innovación*. México: EDUCAME.

- Thibaut, J. W. Y Kelley, H. H. (1952). *La psicología social de grupos*. Nueva York : Juan Wiley Edit.
- Tyler, L. (1978). *La función del orientador*. México: Trillas.
- Yanez (2006). *Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios*. SCIELO, Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717052006000100005&script=sci_abstract&tlng=pt.

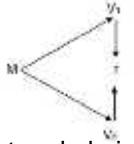
Anexos

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Relaciones interpersonales	Conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. (Silviera, 2014)	El ser humano por naturaleza es un ser social, es por ello, que necesita de otras personas para convivir, intercambiar ideas, expresar sus sentimientos, estar en constante comunicación en cualquier contexto.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación entre docentes y directivos es solo por trabajo. - Los directivos utilizan la comunicación vertical. - La mayoría de los docentes mantienen un trato amical. - Los trabajadores administrativos mantienen una relación exclusivamente laboral con los docentes y administrativos. 	Nominal
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - El director encabeza las comisiones de trabajo. - El director promueve el trabajo en equipo. - En la institución educativa dan la oportunidad de presentar proyectos. - Los docentes asumen con responsabilidad las comisiones y/o trabajos encomendados. 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores demuestran un trato cordial en todo momento. - Todos los docentes inspiran confianza en sus estudiantes. - Los docentes transmiten sus entusiasmos a sus estudiantes en las diferentes actividades. - En el aniversario todos los trabajadores de la institución educativa se esmeran por hacer un buen trabajo. 	
Gestión escolar	Son factores claves que ejercen influencia sobre el trabajo de los/las docentes y, por tanto, sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes.” (MINEDU, 2017, p. 72).	Es cuando el director garantiza la calidad de la educación en la institución educativa, promueve capacitaciones para mejorar el trabajo pedagógico de los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje.	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Maneja el equilibrio de su cargo, así como la capacidad de poder ayudar a los demás docentes. - Realiza trabajo en equipo con las diferentes áreas. - Demuestra responsabilidad reflejada en el cumplimiento de sus labores. 	Nominal
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Prioriza la asignación de recursos en zonas desfavorables - Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género - Previene riesgos, condiciones higiénicas escolares; recursos y sistemas de apoyo que den soporte a la visión de la escuela con el propósito de garantizar los aprendizajes de todos los estudiantes. 	
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI. - Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional - Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje 	
			Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes - Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias. - Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución. 	

Matriz de consistencia

Título: Relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera” - 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas – 2020”?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas – 2020”?</p> <p>¿Cómo es la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas – 2020”?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.</p> <p>Objetivos específicos - Identificar el nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020. - Analizar la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: El nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; es bueno. H₂: La gestión escolar en la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020; es bueno.</p>	<p>Técnica La encuesta.</p> <p>Instrumentos El cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño: No experimental, de tipo transversal. Descriptivo- correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = Docentes de la institución O₁ = Relaciones interpersonales O₂ = Gestión escolar</p> <p>r = Relación entre las variables</p>	<p>Población Lo conformaron 50 trabajadores entre directivos, docentes y administrativos de la institución educativa “Martín de la Riva y Herrera”, Lamas - 2020.</p> <p>Muestra Fue la misma cantidad que la población..</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Relaciones interpersonales</td> <td style="text-align: center;">Comunicación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Liderazgo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión escolar</td> <td style="text-align: center;">Institucional</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pedagógica</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Administrativa Comunitaria</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Relaciones interpersonales	Comunicación	Liderazgo	Motivación	Gestión escolar	Institucional	Pedagógica	Administrativa Comunitaria
Variables	Dimensiones												
Relaciones interpersonales	Comunicación												
	Liderazgo												
	Motivación												
Gestión escolar	Institucional												
	Pedagógica												
	Administrativa Comunitaria												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de relaciones interpersonales

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) Docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre las Relaciones Interpersonales en la institución educativa emblemática “Martín de la Riva y Herrera”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) solo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

Escala de medición	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Comunicación	1	La comunicación entre docentes y directivos es solo por trabajo.					
	2	Los directivos utilizan la comunicación vertical.					
	3	La mayoría de los docentes mantienen un trato amical.					
	4	Los trabajadores administrativos mantienen una relación exclusivamente laboral con los docentes y administrativos.					
	5	El director sabe decir las cosas sin herir susceptibilidades.					
	6	Con frecuencia se organizan eventos para reforzar las relaciones entre trabajadores de la institución.					
	7	En la institución se respeta las ideas aun no compartiendo dicha opinión.					
Liderazgo	8	El director encabeza las comisiones de trabajo.					
	9	El director promueve el trabajo en equipo.					
	10	En la institución educativa dan la oportunidad de presentar proyectos.					
	11	Los docentes asumen con responsabilidad las comisiones y/o trabajos encomendados.					
	12	Los dos docentes están preparados para sumir cargos jerárquicos y otros.					
Motivación	13	Los trabajadores demuestran un trato cordial en todo momento.					
	14	Todos los docentes inspiran confianza en sus estudiantes.					
	15	Los docentes transmiten sus entusiasmos a sus estudiantes en las diferentes actividades.					
	16	En el aniversario todos los trabajadores de la institución educativa se esmeran por hacer un buen trabajo.					
	17	El director de la institución educativa estimula a los docentes por su labor destacada.					
	18	El docente se siente valorado por el director.					
	19	Mi centro de trabajo es lo mejor que me ha pasado en la vida.					
	20	El trabajo pedagógico es reconocido por el director y demás compañeros.					

Cuadro de equivalencia de valores

Niveles	Rango
Malo	20-46
Regular	47-72
Bueno	73-100

Cuestionario: Gestión escolar

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de gestión escolar en la IE “Martín de la Riva y Herrera”, 2021.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Dimensiones	N°	Criterios de evaluación	Escala de medición				
			1	2	3	4	5
Gestión pedagógica	01	Maneja el equilibrio de su cargo, así como la capacidad de poder ayudar a los demás docentes.					
	02	Realiza trabajo en equipo con las diferentes áreas.					
	03	Demuestra responsabilidad reflejada en el cumplimiento de sus labores.					
	04	Tiene metas claras de aprendizaje y adecuado ambiente laboral.					
	05	Mantiene relación entre el PEI, el PCC y metas claras articuladas a estos instrumentos de gestión.					
	06	Selecciona estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje y cumplimiento de metas.					
Gestión administrativa	07	Prioriza la asignación de recursos en zonas desfavorables					
	08	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género					
	09	Previene riesgos, condiciones higiénicas escolares; recursos y sistemas de apoyo que den soporte a la visión de la escuela con el propósito de garantizar los aprendizajes de todos los estudiantes.					
	10	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad					
	11	Articula la escuela con la comunidad y aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar la calidad educativa.					
	12	Implementa programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.					
Gestión institucional	13	Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI.					
	14	Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional					
	15	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje					
	16	Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica					
	17	Recoge información sobre las características de los estudiantes con el					

		propósito de identificar grupos de estudiantes con necesidades específicas.					
	18	Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo.					
Gestión comunitaria	19	Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes					
	20	Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias.					
	21	Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.					
	22	Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad					
	23	Brinda soporte afectivo al estudiante con la finalidad de apoyar su proceso de aprendizaje					
	24	Promueve una comunicación efectiva en la institución educativa y el establecimiento de relaciones con y entre sus grupos de interés.					

Cuadro de equivalencia de valores

Niveles	Rango
Malo	24-56
Regular	57-89
Bueno	90-120

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: **Dr. Alfonso Isulza Pérez**

Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Especialidad: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Nombre del Instrumento : **Cuestionario de relaciones interpersonales**

Autores del instrumento : **Miryán Gina Ríos Reátegui**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					x
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, cumple con la validez y pertinencia para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8 (Bueno)

Tarapoto, 04 de abril de 2021.


.....
Ldc. Alfonso Isulza Pérez
DR. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
CPPe: 0347191

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Relaciones Interpersonales
Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Reátegui Miryan Gina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NUNCA (1) RARAMENTE (2) OCASIONALMENTE (3) FRECUENTEMENTE (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Comunicación organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comunicación organizacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Comunicación organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Comunicación organizacional.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 22 de Marzo de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Ramírez Pérez, Ronel
Institución donde labora	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lemas"
Especialidad	Doctor en Ciencias de la Educación
Instrumento de evaluación	Cuestionario: Relaciones Interpersonales
Autor (s) del instrumento (s)	Ríos Reátegui Mryan Gina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NUNCA (1) RARAMENTE (2) OCASIONALMENTE (3) FRECUENTEMENTE (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Comunicación organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comunicación organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Comunicación organizacional de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Comunicación organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresen relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						4.7

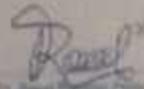
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Escaleras", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7 BUENA

Lemas, 22 de marzo de 2021


 Dr. Ronel Ramírez Pérez
 CIP 91 24812487

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: **Dr. Alfonso Isuiza Pérez**

Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Especialidad: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Nombre del Instrumento : **Cuestionario de Gestión escolar**

Autores del instrumento : **Miryan Gina Rios Reátegui**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					x
TOTAL					46	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, es pertinente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,6 (Excelente)

Tarapoto, 04 de abril de 2021



Lic. Alfonso Isuiza Pérez
DR. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
CPPe: 0347191

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión escolar
Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Reátegui, Miryan Gina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NUNCA (1) RARAMENTE (2) OCASIONALMENTE (3) FRECUENTEMENTE (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Comunicación organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comunicación organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Comunicación organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Comunicación organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 22 de Marzo de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Ramírez Pérez, Ronal**
 Institución donde labora: **Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "Lamas"**
 Especialidad: **Doctor en Ciencias de la Educación**
 Instrumento de evaluación: **Cuestionario: Gestión escolar**
 Autor (s) del instrumento (s): **Ríos Rábago, Miryam Gina**

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NUNCA (1) RARAMENTE (2) OCASIONALMENTE (3) FRECUENTEMENTE (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems de instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable. Comunicación organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Comunicación organizacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable. Comunicación organizacional de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Comunicación organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoje a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Comunicación organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala variable del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

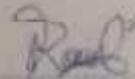
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Cuarenta y un" en adelante; un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que preceda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8 BUENA

Lamas, 22 de marzo de 2021


 Dr. Ronal Ramírez Pérez
 C.R.E. N° 226073607

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

 **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMAS**  
Institución Educativa JEC "Martín de la Riva y Herrera"

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE TRABAJO

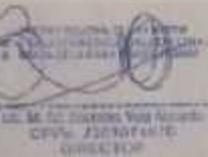
EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC "MARTÍN DE LA RIVA Y HERRERA", DE LAMAS, DISTRITO Y PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR

Que, **MIRYAN GINA, RÍOS REÁTEGUI**; identificado con DNI. N°. 40975572, estudiante de **Maestría en Psicología Educativa**, de la Universidad Privada "César Vallejo", filial Tarapoto autora de la Investigación: "**Relaciones Interpersonales y Gestión Escolar en la Institución Educativa Martín de la Riva y Herrera, 2020**", aplicó los Instrumentos de Recojo de Información el día viernes, 26 de marzo de 2021, al personal directivo, docente, auxiliares de educación y administrativos.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Lamas, 10 de mayo de 2021.

 
D. M. G. Susana Yag Acosta
CPN: 72070410
DIRECTOR

OPS. D. L. 1997-1-
LARGO 11

J. San Martín N° 2193 - Lamas Cod. Mod. N° 0273565

Base de datos estadísticos

Relaciones interpersonales

SUJETOS	ITEMS (PREGUNTAS)																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
2	2	2	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4
3	1	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	2	2	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	2	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4
6	1	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
7	2	1	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
8	2	2	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
9	1	1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
10	1	2	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
11	2	1	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
12	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
13	2	2	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
14	2	2	5	2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
15	2	2	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
16	1	2	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
17	1	2	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
18	1	1	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
19	1	1	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
20	1	1	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4

Gestión escolar

SUJETOS	ITEMS (PREGUNTAS)																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
6	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
8	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
10	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
11	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
13	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
14	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
15	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
16	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
17	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
18	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
19	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMAS

Institución Educativa JEC "Martín de la Riva y Herrera" Lamas



CARTA N° 002-D-IE JEC MRvH-L

DE : **CATY VELA RIOJA**
Directora de la Institución Educativa JEC "Martín de la Riva y Herrera".

A : **Miryan Gina Rios Reátegui.**
Estudiante de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo, Tarapoto.

ASUNTO : Autorizar publicar o difundir los resultados de su investigación aplicados en la institución a mi cargo

FECHA : Lamas, 08 de septiembre de 2021

Mediante la presente y cumpliendo con la ley de transparencia y acceso a la información pública, mi representada **AUTORIZA** a Miryan Gina Rios Reátegui, publicar y/o difundir los resultados del estudio titulado: **Relaciones Interpersonales y Gestión Escolar en la Institución Educativa "Martín de la Riva Y Herrera", Lamas -2020**, el cual tuvo por objetivo: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la gestión escolar en la Institución Educativa "Martín de la Riva Y Herrera", Lamas -2020, y que se enmarca dentro de un trabajo de investigación académica de nivel de tesis, el cual cumple con los protocolos y códigos de ética en la investigación.



DIRECCIÓN REGIONAL EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LAMAS
"MARTÍN DE LA RIVA Y HERRERA" - LAMAS

CATY VELA RIOJA
Prof. Caty Vela Rioja
Directora
DIRECTORA