



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad
educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Medina Granda Patricia Lorena (ORCID: 0000-0001-6459-0968)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA- PERÚ

2019

DEDICATORIA

Mi tesis dedico con todo el cariño y amor a Dios por darme la oportunidad de vivir y emprender nuevos retos a mi amado hijo Anthony Vásquez Medina por ser mi fuente de inspiración mi apoyo constante y ser el promotor de que siga preparándome profesionalmente luchando día a día por un futuro mejor, por confiar y creer en mi capacidad que a pesar de las adversidades que nos pone la vida logramos salir siempre adelante.

A mi querido padre que con sus palabras de aliento me da fuerza para seguir adelante con frases muy conocidas el que persevera alcanza palabras que siempre las llevo presente a cada momento y las pongo en práctica diariamente.

A mis amigas que de una u otra manera estuvieron a mi lado compartiendo buenos, malos momentos, alegrías y tristezas juntas hasta el final de la meta y aquellas personas que desinteresadamente han estado ahí dándome valor para seguir adelante sin esperar algo a cambio solo me queda la gratitud hacia ellos gracias por apoyarme siempre Dios los bendiga a cada uno infinitamente y que este sueño se haga realidad.

Patricia Lorena

AGRADECIMIENTO

La vida se ve plasmada de retos por cumplir....

Un agradecimiento especial a la universidad Cesar Vallejo por abrirme las puertas del conocimiento en la cual me visto inmerso y dándome la oportunidad de crecer profesionalmente para un futuro mejor.

A mis estimados maestros que dieron un aporte ético y profesional en cada una de las aulas en las que cursamos que gracias a sus enseñanzas he logrado enriquecer los conocimientos gracias una vez más por todas las experiencias compartidas y guiar mi camino para ser cada día mejor y servir a la sociedad.

La autora.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "GESTIÓN INSTITUCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, ECUADOR, 2018".
presentada/o por el /la bachiller **MEDINA GRANDA, PATRICIA LORENA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: aprobado
por mayoría

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

Piura, 10 de Abril del 2019

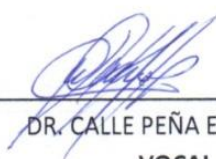


DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
PRESIDENTE





DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Bach. Medina Granda Patricia Lorena estudiante del Programa de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N^a 0603385048, con la tesis titulada "Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una Unidad Educativa Provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018"

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores).autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado)., piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Piura, 10 Abril de 2019



Patricia Medina Granda

0603385048

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado (acta de aprobación de tesis, acta de sustentación)	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.4. Formulación del problema	17
1.5. Justificación del estudio	17
1.6. Hipótesis	18
1.7. objetivos	19
II. MÉTODO	21
2.1. Diseño de investigación	22
2.2. Variables, operacionalización	22
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Métodos de análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

ANEXOS	52
Anexo N° 1: Instrumento de la variable “Gestión Institucional”	53
Anexo N° 2 : Ficha técnica de la variable “Gestión Institucional”	55
Anexo N° 3: Base de datos de la variable “Gestión Institucional”	57
Anexo N° 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Gestión Institucional”	58
Anexo N° 5: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Gestión Institucional”	59
Anexo N° 6: Instrumento de la variable “Relaciones interpersonales”	63
Anexo N° 7 : Ficha técnica de la variable “Relaciones interpersonales”	65
Anexo N° 8: Base de datos de la variable “Relaciones interpersonales”	67
Anexo N° 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Relaciones interpersonales”	68
Anexo N° 10: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Relaciones interpersonales”	69
Anexo N° 11: Matriz de consistencia	72
Anexo N° 12: Solicitud de autorización de estudio	74
Anexo N° 13: Documento de Autorización de estudio	75
Anexo N° 14: Protocolo de consentimiento	76
Anexo N° 15: Fotografías	77
Anexo N° 16: Análisis científico	78

RESUMEN

La investigación nominada “Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una Unidad Educativa Provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

La investigación planteo la hipótesis que afirmaba que “la gestión institucional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una Unidad Educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018”. La población de estudio corresponde a 43 docentes y la muestra fue de 15 docentes siendo no probabilística intencional. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La investigación desarrollo la técnica de la encuesta y del cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,895 para la variable gestión institucional y 0.972 para la variable relaciones interpersonales. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y el estadístico sig. y rho

Los resultados correlacionales de la tabla 9 indican los valores de sig. 0,016; rho 0,608 demuestra que si hay relación significativa .La investigación concluye demostrando que la gestión institucional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa “Sultana de los Andes” provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018

PALABRAS CLAVES:

Organización, Tecnología, Economía, Innovación, Infraestructura.

Manejo de la comunicación, Ambiente de la colaboración, Actitudes Socio afectivas, Resolución de conflictos.

ABSTRACT

The research nominated "Institutional management and interpersonal relations of teachers of an Educational Unit of the Province of Chimborazo, Ecuador, 2018" aimed to determine the relationship between institutional management and the interpersonal relationships of teachers in an educational unit in Chimborazo province, Ecuador , 2018.

The research proposed the hypothesis that "institutional management is directly related to the interpersonal relationships of teachers of an educational unit province of Chimborazo, Ecuador, 2018." The study population corresponds to 43 teachers and the sample was 15 teachers being intentional non-probabilistic. The study is non-experimental, assumes an associative correlation design. The investigation developed the technique of the survey and the questionnaire, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0,895 for the variable institutional management and 0.972 for the variable interpersonal relations. For the processing of the information, SPSS software version 22 was used. The results were presented through contingency tables and the statistics sig. y rho

The correlation results of table 9 explain that they indicate the sig values. 0.016; rho 0.608 shows that if there is a significant relationship. The research concludes by demonstrating that institutional management is significantly related to the interpersonal relationships of teachers of the Educational Unit "Sultana de los Andes" province of Chimborazo, Ecuador, 2018

KEYWORDS:

Organization, Technology, Economy, Innovation, Infrastructure.

Communication management, Collaboration environment, Socio affective attitudes, Conflict resolution.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El sistema educativo a nivel internacional tuvo serios problemas de crisis de gestión, no solo de orden institucional, sino social y político, durante los años 70 a 90, el problema de gestión trajo una preocupación principal de interés público, y a frente a este crisis, los gobernantes de los naciones de Latinoamérica tomaron cartas en el asunto de mejorar la problemática. Y a partir del año 90 comenzaron a cambiar e innovar sustancialmente la transformación institucional con una gestión teórica y práctica. El empeño de la (UNESCO) por la misión se ha pronunciado en el país, que por medio de estrategias de creación de planificadores y administradores educativos. En estos últimos años se ha promovido anualmente el curso/taller de gestión educativa y políticas regional, que ha concedido instaurar espacios de intercambio y aprendizaje para los miembros técnico-político del país. En el escenario de este curso taller de instrucción de gestores y administradores se han cumplido otros talleres internacionales sobre temas relacionados con la gestión (Casassus, 1999)

Según Baeza (2014) manifiesta una gestión institucional desenfocada, puede implicar la pérdida de la oportunidad de movilidad social de los estudiantes y caída del proyecto educativo. A pesar del trabajo de los últimos años, aún existe una grieta reveladora entre la praxis educativa y lo que se dicta en la universidad. Por consiguiente, cuando llega un maestro con mayor o menor experiencia por primera vez a relacionarse con alumnos de bajos recursos, se halla desplazado, sin las herramientas ni capacidades avanzadas para desafiar este escenario. Los maestros buscan salidas alternas, que les faciliten “avanzar en el currículo” y “hacer su clase”. Por ello recurren a dictar contenidos extensos a modo de crear silencio y controlar a los estudiantes. Por ende, las nuevas tecnologías se anexan muchas veces en las exposiciones, pero se operan igual que el dictado: con la finalidad que los estudiantes copien. Lo más usual es hallar la respuesta a continuación ante una potencial actividad que el docente plantee: *“Para qué realizarla, si a los estudiantes no les importa”*. El desconocimiento, el nivel que lleva en general a pensar que los estudiantes son inexperto de adquirir objetivos significativos. Una constante en estas instituciones educativas. Las causas las

conocemos. Las maniobras para evadir esta variable encamina a no obtener el efecto esperado. ¿Cómo se practica la inclusión en estos entornos? Su respuesta es explícita: en múltiples casos esta inclusividad social no se realiza en forma aislada o se practica formalmente por encargados y/o instructores/as de convivencia Escolar.

En todas las organizaciones laborales, son necesarias tanto una buena y efectiva comunicación, así como las óptimas relaciones interpersonales, juntas crean un ambiente de trabajo adecuado y el personal se sienta motivado dentro del campo de trabajo, bien sea de director, docente, padre de familia o estudiante. en relación a ello, Van Der, B, (2005), en un análisis del sistema educativo colombiano, afirma que “La relación del gerente con su personal debe ser amigable, de coordinación y ayuda mutua, en vez de relación superior-subalterno, siendo esta la relación tradicional en la que el jefe se escuda en el rango que tiene en el organigrama para mandar, con la falsa creencia que al dar confianza va a perder autoridad, respeto y posición”. En este sentido, las relaciones interpersonales tienen un gran valor dentro de los establecimientos educativos, desempeñando un rol muy significativo en el proceso de formación educativo, en la medida que permite el intercambio de creencias, ideas y sentimientos que posee específicamente cada actor educativo.

En el ámbito nacional Samaniego (2010) manifiesta que en este ambiente y de forma específica dialogaremos de los problemas que se ha formado en la Escuela Concentración Deportiva de Pichincha, a l observar un clima de exigencia entre los mismos profesores del establecimiento, por causa de errores en las interrelaciones; es interesante resaltar uno de los inconvenientes que como modelo se muestra desde años anteriores y es, el que se origina por las relaciones interpersonales tensas con el director del área de psicopedagogía, creándose un desatino en las responsabilidades que debe desempeñar cada profesional en varios sitios laborables con estudiantes que tienen necesidades educativas especiales

En el espacio local no existen estudios bibliográficos de las variantes gestión institucional y relaciones interpersonales.

En la institución explorada, se observa ciertas debilidades en la gestión institucional que realiza el director, esto a raíz que los instrumentos de gestión no se encuentran actualizados, por motivo que no se desarrollan jornadas de trabajo conjunto con los docentes y la planta administrativa; por otro lado se percibe que uno de los factores que intervienen para que la gestión institucional no sea optima, son las relaciones interpersonales que se encuentran quebradas ya que se denotan que las escuelas atraviesan momentos difíciles, reflejándose un estado de anarquía frente a la autoridad y toma de decisiones del rector. Ante esta problemática es que se ha visto la necesidad de recopilar información de los actores educativos del establecimiento y así poder conocer más de cerca las causas que nos conllevaría a proponer estrategias de mejora para la buena marcha institucional.

Al no presentarse una investigación sobre la problemática que incurre en la gestión institucional y las relaciones interpersonales en el establecimiento indagado se desarrolla esta labor de investigación con el propósito de para favorecer los vínculos entre directivos y docentes y se habrá camino para nuevas investigaciones.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

A Criterio de Cajahuaringa (2017), en su trabajo de investigación Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en los establecimientos educativos UGEL 10 - Huaral, 2015, de la universidad Cesar Vallejo, tuvo como propósito establecer la relación entre relaciones interpersonales y desarrollo institucional en los Centros Educativos, de la UGEL 10 – Huaral, 2015. El modelo del estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal, no experimental. Su población estuvo constituida por 215 maestros y su muestra fue representada por 199 docentes de los establecimientos educativos de las UGEL 10 de Huaral. La

técnica aplicada fue la encuesta. Las conclusiones a las que se abordó fueron: a) Hay relación significativa y directa entre relaciones interpersonales y desarrollo institucional en los establecimientos educativos de la UGEL 10 Huaral, 2015. (Rho de Spearman = 0,805** obteniendo correspondencia elevada en medio de las variantes). Considerando los resultados positivos, es decir que el desarrollo institucional tiene relación directa y significativa con las relaciones interpersonales; se pide realizar talleres relacionados a las relaciones interpersonales ya que solo a través de una buena comunicación y trabajo en equipo se podrá obtener los objetivos trazados dentro del establecimiento y por ende el desarrollo institucional. Y aún más si los tutores han manifestado que tanto el desarrollo institucional y las relaciones interpersonales son deficientes en las escuelas.

Según Arce (2014), y su investigación denominada el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013, Universidad Católica Sedes Sapientiae su objetivo fue delimitar la correspondencia que hay en el clima organizacional con las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, administrativo y docente de la I.E. Manuel González Prada de Huari. La investigación tuvo un enfoque de proyecto transversal-correlacional no experimental. Cuya población quedó conformada por 48 maestros del nivel secundario de la unidad educativa Manuel González Prada del distrito de Huari, en Áncash. Los instrumentos fueron: el cuestionario. Las conclusiones que se abordó en la actual indagación fueron: a) Se logró establecer que si hay una correspondencia significativa y alta de las variantes relaciones interpersonales con el clima organizacional en los directivos, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari. Tal como variante relaciones interpersonales como el variante clima organizacional se encuentran entre los rangos bajo, regular y bueno. El clima organizacional en el establecimiento es apropiado para el equipo y las relaciones interpersonales igualmente aparentan ser las correctas, con inclinación a renovar. b) Dando como resultado entre relaciones interpersonales y clima organizacional con una correlación alta (= .790**) y significativa al .000 (**p < .01). los efectos

concederán coger medidas y elaborar estrategias para optimizar el ambiente laboral en el que se desempeñan los empleados.

Según Berigüete y Segura, (2008), en su tesis doctoral “El efecto de la gestión pedagógica e institucional en la eficacia de la educación media en el Cercado, de San Juan de la Maguana, República Dominicana” en el Instituto de Formación Docente “Salomé Ureña” efectuaron una indagación para descubrir el efecto de la gestión pedagógica e institucional en la eficacia de la educación media. Fue una indagación piloto – descriptivo correlacional. Este trabajo se llevó acabo en 5 instituciones educativas del distrito 02 - 04, El Cercado, de San Juan de la Maguana, República Dominicana. Con una población de 1422 alumnos, de lo cual se cogió una muestra de 302 alumnos. Los peritos indican que (diversas) “interrogantes han alcanzado confirmar que la instrucción dominicana es deficiente, que los establecimientos de aprendizaje son bajos e ineficaces y por ende afecta mayormente la calidad de los aprendizajes”. Luego de la ejecución de los temarios se evidencia que los estudiantes en forma generales los indicadores mostraron en 52% están nada o poco conformes con su establecimiento educativo. Los actuales indicadores son significativos para estar al tanto de la percepción que tienen especialmente los alumnos de estas instituciones educativas de República Dominicana con relación al bienestar educativo.

Según Barreto, (2008), en su tesis doctoral “La gestión institucional y la calidad educativa en la institución educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho” realizó una indagación para conocer la vinculación que hay en la gestión institucional con la calidad educativa en el centro educativo privado San Agustín de San Juan de Lurigancho. Laboró con un prototipo no probabilístico de 57 docentes y 4 directivos, a los que utilizó una encuesta tipo cuestionario. La variable gestión institucional se operacionalizó con las dimensiones: organización e implementación para la gestión, planificación del PEI, gestión de la evaluación y control y dirección estratégica; y la variable calidad educativa lo realizó mediante de: índice de promoción, nivel académico de maestros, el uso de equipos y laboratorios y aplicación de los niveles de tecnología educativa. Las conclusiones nos indican que un 96.5% de los tutores señala que la gestión institucional de los

directivos no es interesante por lo que no se suscita un ambiente propicio en las interrelaciones personales, y tampoco se incentiva la cooperación de los maestros. A lo que el estudio de los resultados mostró que “se demuestran falencias de los directivos en el desempeño de los cargos gerenciales, no se efectúa la planificación de las actividades, las metas establecidas, en la ausencia de liderazgo y en la comunicación”, señala que “hay una correspondencia positiva e inmediata de las inestables gestión institucional con la calidad educativa partiendo de la apreciación del personal docente”

1.2.2. Antecedente Nacional

Según Borja y Gaibor, (2007), en su tesis doctoral “El impacto que produce el liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela Manuel de Echeandía de Guarandá, Ecuador” universidad estatal de Bolívar, realizaron una investigación que buscó establecer la influencia que proyecta el liderazgo educativo en la gestión institucional para optimizar la formación de los alumnos, cuyas variables fueron: gestión institucional y liderazgo educativo. Fue un trabajo bibliográfico – descriptivo que se efectuó con 27 maestros y 464 estudiantes, en cuya muestra participaron tutores y 217 alumnos. Se empleó una encuesta a educandos y una encuesta a maestros como herramientas para recopilar información. Una de las conclusiones del trabajo señala que la práctica y la ejecución del liderazgo educativo dan excelentes resultado en la gestión institucional, al poner en práctica el liderazgo educativo se producirá un impacto positivo en la comunidad y que en el centro educativo indagado se evidenciará la presencia del liderazgo educativo.

1.2.3 Antecedente local

En el área local no hemos hallado estudios bibliográficos de las variables gestión institucional y relaciones interpersonales.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión institucional

En cuanto a gestión, Alvarado (1999), asevera que “se logra comprender como el empleo de un vinculado de mecanismos, instrumentos, técnicas en cuanto al uso de recursos y cambios de las tareas institucionales”

Farro (2001), señala a la gestión institucional viene a ser “la facultad del sujeto para llevar a cabo una planificación estratégica, por medio de los recursos institucionales que englobe el mismo, desarticulando notablemente las respuestas de estos últimos, por medio de planes operativos anuales”.

Según Borja (2007), La gestión institucional permite la expansión de todo el instrumento comunicacional con el personal, el que tiene por objetivo: impulsar el dialogo de los miembros del centro educativo, disminuir los centros de debate interior con el afincamiento de la conexión entre los individuos y aportar en la elaboración de zonas de intervención, información, libre opinión así mismo proveer la unión entre los intereses particulares y los del establecimiento.

Así, pues Estrada (2003) precisa: “... la gestión institucional del centro educativo es el acumulado de procedimientos y acciones de manejo de los roles administrativos que ejerce de ayuda a la gestión pedagógica. En ese modo, la gestión institucional mediante el PEI accede una máxima posibilidad de beneficios, en la manera en que se inicia la especificidad de ese establecimiento y todo cuanto se ejecuta está en representación de una identificación institucional, en el cuadro de lineamientos políticos en general”.

1.3.1.1. Teoría científica

Para abordar este argumento el autor Robbin (2009), realizó un análisis de la teoría X y Y de Douglas Mcgregor en donde las presuntos que son enteramente contradictorios.

Esta teoría X está basada en dos preceptos en la que se analizara al individuo inactivo que realiza su labor cada vez que puede mientras que el otro hace su trabajo bajo presión esperando órdenes. Los dirigentes que aplican esta teoría afirman que todo radica en la motivación que se le brinde al personal para reducir sanciones. El director es el garante de organizar todo.

Las personas se deben por y para un método de transformación en donde se reconozcan sus esfuerzos siempre que la autoridad los motive día a día en bien para la institución.

La teoría X está cimentada en la orientación y relacionada con los recursos humanos que la unidad educativa tiene.

La teoría Y es contradictoria a la teoría X. Manifiesta la negociación al desgaste intelectual y físico en acumulado con el esparcimiento tales como fiestas, horas libres y de descanso. Por otro lado al equipo no les gusta notarse inspeccionado, vigilado con despotismo, gusta de estar siempre motivándose y tener libertad para efectuar con lo planificado y que se le deje dar libremente sus propios criterios en su labor compartiendo con sus colegas sus iniciativas, usando la creatividad y la imaginación fundamentándose todo en el entorno de la responsabilidad.

1.3.1.2. Dimensiones de la gestión institucional

a) Organización

Son todas aquellas “normas, procedimientos administrativos y métodos de control que son imperativos para el trabajo de cualquier tipo de institución, empresa, corporación y grupo de personas que se encuentran unidos por un objetivo común”. Pérez (2008).

“Son las coordinaciones que realizan los grupos humanos para aplicar técnicas, métodos y habilidades gerenciales, permitiéndoles utilizar recursos del contexto para poder alcanzar sus metas establecidas.” Paz (2009)

b) Tecnología

Atañe Quispe, et (2010) a esta “apreciación de todos los integrantes acerca de la aplicación de medios informáticos a su medio hacia complacer sus exigencias. Igualmente, se vincula a las instrumentos, métodos y hechos que se utilizan para cambiar los accesos en salidas”.

Según Adell (1997) las tecnologías son “un acumulado de procesos y valores derivados de los nuevos instrumentos (software y hardware), canales de noticia enlazados con la recolección, soportes de la investigación transmisión y procesamiento digital de la indagación”.

Duarte (1998) señala las actuales tecnologías es la vía electrónica que crea, recopilan, recobran y pasan los datos cuantitativamente rápido y en mayor cantidad, y lo realizan cambiando los diferentes ejemplos de códigos en una situación hipermedia.

Las tecnologías son “un grupo de canales, soportes y herramientas para el acceso y proceso a la información, que forjan nuevas formas de acceso nuevos modelos de expresión, nuevos patrones de recreación cultural y participación” (González, 1998).

c) Economía

La economía es la “percepción por parte de los integrantes de la compañía con relación a la administración de sus bienes y modernizar para lucro organizacional, en otras palabras, es el uso o empleo los reducidos recursos para complacer las necesidades”. Montes (2010).

d) Innovación

Según, Nichols (1983) concibe a la creación como la “práctica, objeto o idea apreciada como nueva por un sujeto o sujetos, que pretende implantar avances en proporción a las metas esperados, que por naturaleza tiene una sustentación que se delibera y planifica”.

Por otra parte, Escudero en Pascual (1988) asevera que la “Innovación educativa representa una lucha al entorno tal como es, a lo rutinario, mecánico y habitual, al peso de la inercia y a la potencia de los hechos. Presume, puesto que es una jugada por lo conjuntamente edificado y anhelado, por la fantasía innovadora, por la evolución existente. Demanda en aumento el inicio de una ranura ficticia en la cavidad de un proceso que, al igual que el formativo goza de una abundancia de continuación, costumbre, y preservación de lo antiguo. (...) innovación corresponde a equivaler a un establecido ambiente en todo el proceso formativo que desde la Administración a los docentes y estudiantes, favorezca la orden a reflexionar, indagar, criticar, cambiar,....descubrir”

Se concibe la innovación educativa a modo de un “conjunto de ideas, estrategias y procesos, sistematizadas, a través de los cuales se trata de insertar e inducir variaciones en las destrezas de índole pedagógicas actuales. La innovación no solo es un trabajo preciso sino una evolución, una larga etapa o camino que impide a observar la vida en los salones, la estructura de las instituciones, el impulso de la sociedad educativa y el saber profesional del maestro. Su intención es cambiar la situación actual, cambiando concepciones o comportamientos, modificando procesos, participaciones optimizando o cambiando, según los temas, la evolución de la enseñanza y aprendizaje. La innovación, por esta razón, va vinculado a la evolución y posee un elemento –claro u oculto- cognitivo, filosófico, afectivo y ético. Ya que la innovación recurre a la imparcialidad del individuo y al crecimiento de la personalidad, asimismo a las conexiones teórico-práctica relacionadas a las actividades educativas.” (Jaume 2002).

e) Infraestructura

El Programa de Nueva Infraestructura Educativa tiene como propósito otorgar a las unidades educativas públicas, de infraestructura, equipamiento y mobiliario para ampliar el acceso de los individuos en épocas de escuela que se localizan externamente del proceso pedagógico y optimizar la calidad de la infraestructura actual existente para disminuir los peligros de los alumnos que se encuentran en el sistema educativo público.

Se han creado estándares que precisan las condiciones de infraestructura que deben desempeñar paulatinamente todas las unidades educativas para lograr niveles óptimos de calidad.

La infraestructura educativa implanta una tipología (tamaños de los centros educativos), de acuerdo al reordenamiento de la oferta educativa.

Este Programa se hará entre el 2012 y 2017 en todo el territorio ecuatoriano, es decir en las 9 zonas administrativas especificadas por SENPLADES y el Nuevo Modelo de Gestión Educativa. (MINEDUC 2011)

1.3.2. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales crean relación a la relación mutua de dialogo del obrero con sus compañeros, el equipo administrativo, directivo; es decir, junto a los restantes obreros del ámbito profesional Martínez (2010). Es decir que cuando un entorno de trabajo es favorable, el equipo que labora en él se considera cómodo, repercutiendo en su actividad, en su persona y en la manera cómo se comporta con los que lo rodean.

En la sociedad, la comunidad y los contextos laborales los sujetos se encuentran en constante relación con distintos individuos, con los que han de aprender a coexistir de manera pacífica y armónica. Por otro lado el contexto profesional, la habilidad de relaciones humanas potencia la eficiencia, provee el acomodo a las variaciones en el provecho de las metas estructurales. (Dalton 2007).

Podemos enfatizar que para la presencia de óptimas y buenas relaciones interpersonales, los obreros y/o personal que trabaja en una organización tienen que ampliar sus habilidades comunicativas, obtener la obligación organizacional y gozar de dominio de la forma de liderazgo democrático por medio de la práctica del respeto para con los demás.

1.3.2.1. Teoría de las inteligencias múltiples

Según Gardner (2005), la neurología y el nuevo conocimiento cognitivo proyectan la necesidad de resaltar el bosquejo tradicional de inteligencia unitaria y

reemplazarlo por un concepto variado de este. Los estándares que dicen de la inteligencia como una única no deben aceptar la gran dificultad del pensamiento humano. La motivación que tuvo Gardner para producir su iniciativa fue la decepción relativa que consideraron los tipos conductistas del saber y los psicométricos de la inteligencia en el campo de la educación. Él fundamenta su tipo en el conocimiento cognitivo, que, a contraste del tipo conductista, establece que los individuos son elementos activos. El pensamiento tiene exhibiciones diferentes a la existencia; estas exhibiciones pueden comprenderse como “tipos mentales”. Gardner busca en estos tipos la procedencia neuroanatómica de sus distintos modelos de pensamientos, que son los que plantearan como centro de su teoría de los pensamientos diversos. Empezó sus aprendizajes a partir del análisis de pequeños ingeniosos y de mayores que habían soportado algún incidente cerebral, y que por esta razón habían olvidado varias capacidades cognitivas, pero no todas. Aquí pudo ver que varias personas indicaban unas capacidades muy malogradas, por otro lado había otras que se mantenían integra, y las capacidades lograrían cambiar de un individuo a otro. El tipo de pensamiento solitario no explica las observaciones que hizo a estos individuos, así que investigó un tipo de pensamiento que permitiera explicar.

Según, Villanueva (2005), en 1983, Gardner sugirió siete pensamientos básicos susceptibles de extenderse a medida que propongan capacidades que realizaran los requerimientos, señalados con anticipación, para arribar al pensamiento. Entre ellas tenemos: a) pensamiento lingüístico: es la habilidad que da paso al empleo y el uso de la fonética de una lengua como procedimientos simbólicos y de expresión. Este pensamientos se comienza a progresar desde los inicios de los años de vida, desde que los bebés comienzan a explorar y jugar con el concepto de las palabras, a manifestar sentimientos, a describir... Este pensamiento se usa en los textos para leer, al redactar libros, en el entendimiento de oraciones y en el manejo del idioma. Podemos hallar individuos con un superior pensamiento lingüística en carreras como escritor, lingüista, orador o locutor de radiodifusión.

b) pensamiento lógico-matemática. Este pensamiento se usa en la decisión de conflictos matemáticos, en las cuentas bancarias... Se realiza desde inicios de los años, pero su enorme progreso es el crecimiento. Los individuos que enfatizan

en este conocimiento revelan satisfacción por las composiciones numéricas, para examinar con métodos. Podemos recalcar expertos como investigadores, informáticos, ingenieros, matemáticos c) pensamiento viso-espacial: es la capacidad para fundar un tipo mental de un planeta cósmico. Se usa en los cambios por un sector o edificio, para arreglar un plano, para orientarse en un universo. A los individuos que poseen una marcada preferencia espacial les encanta conocer a través de fotografías, imágenes..., les encanta diseñar, dibujar... Ocupaciones que solicitan un buen pensamiento viso-espacial son la escultura, arquitectura, el manejo de vehículos y máquinas.

d) pensamiento corporal-cenestésica: se describe a la capacidad para vigilar los desplazamientos del propio cuerpo, usar los elementos con destreza. El progreso motor empieza en la primera etapa de la vida, con esto se plantea este modelo de pensamientos. Se usa en la práctica de deportes y bailes. Es única de bailarines y deportistas. e) pensamiento musical: está vinculada con la capacidad para asimilar, excluir, y expresar distintas maneras musicales, también para valorar y diferenciar distintos ritmos, timbres y tono. Se emplea para entonar una canción, para inventarse una melodía, para tocar un instrumento... Un ejemplo de pensamiento musical alto la tienen los compositores o los músicos

f) Pensamiento interpersonal: se entiende a la capacidad para entender a las personas. Se maneja en el trato con otras personas, para entender sus emociones, deseos, motivos, y conductas. El contexto familiar induce este pensamiento a los niños y niñas desde bien pequeños. Los individuos que poseen un elevado pensamiento interpersonal suelen interponerse en las relaciones sociales, en la organización de eventos... Expertos que resaltan en este pensamiento son terapeutas, maestros, o vendedores g) Pensamiento intrapersonal: hace referencia a la capacidad de constituir un modelo ajustado de uno mismo. Es la capacidad de acceder a tus sentimientos y emociones y usarlos para orientar la conducta propia y el comportamiento. Es una capacidad cognitiva que permite ver el estado de ánimo de uno mismo. Destaca este tipo de conocimiento en los monjes, los devotos.

1.3.2.2. Dimensiones de las relaciones interpersonales

a) Manejo de la comunicación

Jurgen Habermas según Cisneros (2006), “la comunicación es actividad comunicativa, para alcanzar el entendimiento mutuo entre los protagonistas del proceso de comunicación, en el que se origina un aprendizaje común, aprobadas por medio de las diferencias del intercambio recíproco al mutuo acuerdo”.

Muchos investigadores y expertos en la materia como Habermas, Paoli y Pascuali han realizado múltiples definiciones estrechamente acertadas, que han estado recogidas y examinadas por Cisneros (2006) quien considera a la comunicación a manera de: Acción creada de los seres humanos que posee la voluntad de razonar, por lo que constituyen un acuerdo de apertura, mediante el cual se identifican como seres humanos únicos, se respetan y valoran su autonomía y diferencias éticas, generan un intercambio mutuo de mensajes que los transporta a crear nuevos conocimientos, también un lazo que los compromete mutuamente, teniendo conciencia de todo ello.

Para Tolela, et. (1983) “La comunicación es la manera transaccional en el que los individuos desarrollan expectativas y crean significados a cerca de lo que sucede en su entorno y entre sí con el canje de símbolos... y admite que los hombres se organicen”. Por otro lado, dice que: “el hecho de comunicarse es ubicarse en contacto con otro sujeto y alcanzar un intercambio con el propósito de transferir algo, de comunicar de algo, de diseñar algo o de instruirse algo “. Serrano (2006)

b) Ambiente de colaboración

Escobar, 2005 cita a Caballo (1997). El entorno de cooperación es todo aquel desarrollo en donde incluyen la labor de muchos individuos en grupo y manera social, es decir colaborando a un sujeto que cuando realice alguna actividad tenga dificultades.

Por experiencia, enfatizamos que en las instituciones educativas o escuelas es necesario la existencia de un entorno de colaboración, entre todos los elementos que la forman, en la medida que la evolución de enseñanza aprendizaje tiene su nivel de complejidad por motivo que en su desarrollo inciden diferentes componentes que deben interrelacionarse con el propósito que estos resultados estén excelentes; por lo contrario no estará aceptable obtener los objetivos planteados.

Al respecto Caballo (2002) señala que si la mayoría de las opiniones y funciones son estimadas, con equidad, sin sometimientos, opresiones, ni restricciones, es probable establecer un grupo colaborativo en el que cada persona considere que es una parte esencial de forma general. Y de esta forma logren contribuir mutuamente, fortaleciendo todo su empeño para lograr metas, como socios que colaboran y no como rivales que luchan.

c) Actitudes socioafectivas

Las actitudes socio afectivas, son herramientas que cuyo valor impacta sobre las dimensiones intra e interpersonales de las personas. Por tanto, el no tomar en cuenta su formación obstaculiza la posibilidad de un desarrollo integral en los individuos, y junto con ello, se estaría derrochando la oportunidad de beneficiar las habilidades cognitivas. Sánchez (2011).

Las actitudes de índole socio afectivas según lo manifestado por Caballo (1982) "son orientadas a la facultad para palpar, conocer, emplear, acertar y contestar a los incentivos sociales de manera total, primordialmente de aquellos que nacen de la conducta de los demás " para este creador las conductas socio afectivas vienen a ser capacidades fundamentales, de todo individuo para, comunicarse acertadamente, hacer frente a los conflictos y tomar resoluciones en un planeta cada vez más complicado.

d) Resolución de conflictos

Sostiene Valss (2010), que los inconvenientes se consiguen solucionar mediante el planteamiento de hipótesis o discrepancia/ afinidad. Las respuestas a través del planteamiento de hipótesis residen en exponer conjeturas, quiere indicar, avanzar

hacia una solución viable, a una dificultad sencilla que se consigue aprobar o no. Reside en diseñar de 2 a 3 posibles opciones, en cuyo desarrollo se acepta la que se refiere al contexto y la realidad. Esta táctica sirve para anticiparse rápidamente a la realidad que se origina, sin embargo es adaptable únicamente para dificultades sencillas.

La discrepancia y/o afinidad es el procedimiento mediante el cual principalmente examinan los valores concernientes al tema, dividiendo el caso en sus piezas y examinarlas; en seguida se sustenta en los acontecimientos muy significativos y lo acerca a una salida efectiva. La táctica es más firme, pero cara y contribuye salidas progresivas.

De acuerdo a Vásquez (2006), la forma en que tratamos de solucionar un problema dentro de la estructura puede arrastrar efectos negativos o positivos. Tales problemas se consiguen evitar si se asisten de manera adecuada, siendo muy posible mejorar la calidad de nuestras decisiones, reforzar la estimulación del personal, mejorar las relaciones interpersonales y fomentar la creatividad y la imaginación. De esta manera el conflicto puede reflejar muy útil si podemos solucionar de modo adecuado. En el instante de solucionar un problema es trascendente que ambos lados abarquen ya que no depende solamente de los administrativos, al contrario que las personas participantes tengan apertura y consideración al escuchar para así conseguir a una salida positiva. El trato es la manera más rentable para sobresalir del problema, favorecer la unión y la sana coexistencia.

De acuerdo a Vásquez (2006), el acuerdo a manera de sistema como salida a las dificultades, es un procedimiento que continúan dos o más individuos delante de un escenario conflictivo el cual incide el ambiente emocional del medio, por algunos beneficios propios o grupales con la visión de conseguir convenios cuyos favorezca las dos posturas. Los administrativos se transforman en mediadores delante de circunstancias complicadas en lo largo de su carrera en preciso consideración a las reglas, equidad, valores, moral profesional y de modo justo, por lo tanto sin beneficiar ni afectar a cualquiera de las partes contrarias.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo la gestión institucional se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa, provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018?

1.4.1.1. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión organización se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa, provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018?

¿Cómo la dimensión tecnología se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa, provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018?

¿Cómo la dimensión economía se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa, provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018?

¿Cómo la dimensión innovación se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa, provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018?

¿Cómo la dimensión infraestructura se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa, provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La contribución del análisis en indagación es conocer la importancia e implicancias que tienen las cambiantes en estudio, los cuales se consideran elementos esenciales para el beneficio de una educación de eficacia que será reflejada por los estudiantes.

Este trabajo de investigación tiene como propósito contribuir al conocimiento del personal directivo, sobre la gestión institucional como estrategia metodológica permitiendo compartir un cúmulo de experiencias y conocimientos tanto a los investigadores en el tema, así como a docentes y profesionales de la educación.

Los resultados de la presente indagación tendrán implicaciones en los directivos y los profesores de las unidades educativas de la provincia de Chimborazo; los hallazgos darán la oportunidad de establecer parámetros y estrategias que pueden ser aplicadas en la labor académica como en la motivación laboral de los docentes.

En este aspecto se ha obtenido la validación de dos herramientas de recopilación de cifras: uno referido a la variable gestión institucional, que se puede utilizar para aplicarlo en diversas escuelas o unidades educativas; y el otro instrumento para obtener información sobre las relaciones interpersonales, también dirigido directamente para cualquier tipo de organización donde se realizan procesos de trabajo en equipo. Además, se ha demostrado su autenticidad y nivel de veracidad, por tanto, podrán ser aplicados en otros futuros trabajos investigativos.

Permitió reflexionar a los directivos y docentes sobre la relevancia de las modificables a explorar de los maestros en una entidad, conllevándolos a interactuar de modo que se fortalezcan sus capacidades y habilidades en los procesos educativos que ejercen diariamente en la escuela y que redundaran en beneficio de la comunidad educativa.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La gestión institucional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

1.6.1.1 Hipótesis específicas

- ✓ La dimensión organización se relaciona significativamente con la variable relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

- ✓ La dimensión tecnología se relaciona significativamente con la variable relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.
- ✓ La dimensión economía – generación de recursos se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.
- ✓ La dimensión innovación se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.
- ✓ La dimensión infraestructura se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

- ✓ Determinar la relación de la dimensión organización con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.
- ✓ Determinar la relación de la dimensión tecnología con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.
- ✓ Determinar la relación de la dimensión economía – generación de recursos con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

- ✓ Determinar la relación de la dimensión innovación – mejora continua con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.
- ✓ Determinar la relación de la dimensión infraestructura - modernización con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

La investigación se centró en el enfoque cuantitativo puesto que se aplicó una herramienta sistemática que se procesó con cálculos estadísticos de forma concreta conforme al manejo de las variables es “no experimental”.

El método cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2010) maneja la recopilación de información para medir las conjeturas, basándose en el cálculo numérico y el estudio descriptivo, para comprobar teorías y crear modelos de conducta.

De acuerdo a su grado de interiorización es descriptivo porque se enfatizan rasgos de la variable gestión institucional tomando en cuenta las dimensiones organización, tecnología, economía, innovación, infraestructura y las relaciones interpersonales con las dimensiones ambiente de colaboración, manejo de comunicación, resolución de conflictos y actitudes socio afectivo; aplicado a los tutores de la infraestructura a analizar. Se detalla el modelo de investigación al que se tomó, describiéndola y argumentándola.

En tanto Hernández, Fernández y Baptista (2010), dicen que una investigación descriptiva radica en explicar situaciones, fenómenos, argumentos y sucesos; esto significa puntualizar como se expresan y son. Las investigaciones descriptivas buscan definir las propiedades, particularidades y las características de grupos, personas, sociedades, objetos, procesos o cualquier nuevo hecho que se sujete a un estudio. Por lo tanto procura evaluar o recolectar información de manera autónoma o ligada sobre las definiciones o las variables a las que se describen.

El tipo de investigación utilizada en este estudio es teórica primordial pura porque se construye en un testimonio supuesto y su intención primordial es ejecutar una hipótesis, extender, arreglar o aprobar el juicio a través del descubrimiento de amplias difusiones o nociones.

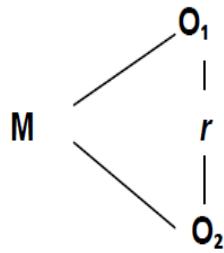
Esta investigación busca aumentar la hipótesis, por consiguiente se vincula con actuales conocimientos, de esa manera no se apodera de las aplicaciones prácticas que pueden crear referencias a los estudios teóricos. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

2.1 Diseño de investigación

El reciente bosquejo de este sondeo es correlacional asociativa.

De acuerdo a Fernández et. (2006) el diseño es correlacional, ya que pretende establecer las relaciones entre sus variables precisando las características de cada una de ellas. (p. 146).

La representación del esquema correlacional de la indagación es la siguiente



Dónde:

M = Representa la muestra investigada.

O1 = Representa la variable 1: Gestión institucional.

O2: = Representa la variable 2: Relaciones interpersonales

r = Relación entre las variables en estudio

2.2 Variable operacionalización

2.2.1 Variables

- **Gestión institucional:**

- **Dimensiones:** organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura.

- **Relaciones interpersonales**

- **Dimensiones:** Empelo de mensajes, contexto de participación, actitudes socio afectivas y determinación de conflictos.

2.2.2 Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión institucional	Para Farro (2001), la gestión institucional viene a ser “la facultad de la entidad para llevar a cabo su planificación estratégica, por medio de los recursos institucionales que englobe el mismo, desarticulando notablemente las respuestas de estos últimos, por medio de planes operativos anuales”	Son procesos desarrollados para conducir unidades educativas, evidenciándose en las dimensiones: Organización (6 ítems), Tecnología (3 ítems), Economía (4 ítems), Innovación (3 ítems), Infraestructura (5 ítems), a través de la escala nominal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Aplicado en la unidad educativa Sultana de los Andes provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Organización <p>Son todas aquellas “normas, procedimientos administrativos y sistemas de control que son necesarios para el trabajo de cualquier tipo de establecimiento, empresa, corporación y grupo de personas que se encuentran unidos por un objetivo común”. (Pérez, M. 2008).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación y desarrollo 	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
			<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología <p>A esta “apreciación de todos los integrantes acerca de la aplicación de medios informáticos a su medio hacia complacer sus exigencias. Igualmente, se vincula a las instrumentos, métodos y hechos que se utilizan para cambiar los accesos en salidas”. (Quispe y Nonones, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equipamientos 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Economía <p>La economía es la “percepción por parte de los integrantes de la compañía con relación a la administración de sus bienes y modernizar para lucro organizacional, en otras palabras, es el uso o empleo los reducidos recursos para complacer las necesidades”. (Montes, J, 2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de recursos 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Innovación <p>Se entiende a la innovación como la “idea, objeto o práctica percibida como nueva por un sujeto o sujetos, que intenta introducir mejoras en relación a los objetivos esperados, que por naturales tiene una fundamentación, y que se planifica y delibera”. (Nichols, 1983)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora continua 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura <p>Se han establecido modelos que precisan los ambientes de infraestructura que deben desempeñar paulatinamente todas las instituciones educativas para lograr niveles óptimos de calidad. (MINEDUC 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modernización 	

Variable 2: Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato mutuo de comunicación del empleado con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral Martínez (2010).	Es el nivel de interacción entre las personas donde se conjugan una diversidad de sentimientos. Además se puede medir mediante las dimensiones: Manejo de comunicación (4 ítems), Ambiente de colaboración (4 ítems), Actitudes socio afectivas (5 ítems), Resolución de conflictos (5 ítems)	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de comunicación “la comunicación es actividad comunicativa, para alcanzar el entendimiento mutuo entre los protagonistas del proceso de comunicación, en el que se origina un aprendizaje común, aprobadas por medio de las diferencias del intercambio recíproco al mutuo acuerdo”. Jurgen Habermas según (Cisneros, J, 2006). 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialoga con sus colegas • Expresa sus pensamientos e ideas, opina otros temas • Expresa su criterio sin importar los riesgos 	<i>Ordinal</i> <i>Nunca (1)</i> <i>Casi nunca (2)</i> <i>A veces (3)</i> <i>Casi siempre (4)</i> <i>Siempre (5).</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de colaboración El entorno de cooperación es todo aquel desarrollo en donde incluyen la labor de muchos individuos en grupo y manera social, es decir colaborando a un sujeto que cuando realice alguna actividad tenga dificultades. (Escobar, 2005 cita a Caballo, 1997). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecuta acciones de colaboración • Promueve un adecuado clima laboral • Notifica sus pensamientos e ideas 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes socioafectivas Las actitudes socio afectivas, son herramientas que cuyo valor impacta sobre las dimensiones intra e interpersonales de las personas. Por tanto, el no tomar en cuenta su formación obstaculiza la posibilidad de un desarrollo integral en los individuos, y junto con ello, se estaría derrochando la oportunidad de beneficiar las habilidades cognitivas. (Sánchez, J, 2011). 	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en reuniones amicales • Se siente motivado a tener amigos • Posee una actitud afectiva de manera adecuada 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos Que los inconvenientes se pueden solucionar mediante la formulación de hipótesis o por discrepancia/ afinidad. Valls (2010), 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantea soluciones ante conflictos. • Busca el compañerismo entre todos. • Cumple acciones para solucionar problemas de interacción. 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Los habitantes focalizados en este estudio fueron representadas por 45 maestros de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, quienes se encontraban trabajando en el presente año lectivo escolar 2018. Para (Hernández, S, 2014) "una población es la agrupación de todos los sucesos que coinciden con una cadena de descripciones"

Tabla 1. Distribución de la población.

TOTAL DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ADMINISTRATIVO	JORNADA	DOCENTES		
				NOMBRAMIENTO PERMANENTE	NOMBRAMIENTO PROVINCIAL	CONTRATO
45	38	7	MATUTINA	19	5	1
			VESPERTINA	6	7	

Fuente: Departamento de Inspección U.E "Sultana de los Andes"

2.3.2 Muestra

La muestra "es un sub conjunto de elementos o sujetos que pertenecen a un grupo determinado, con algunas similitudes en sus características. Hernández, S, citado por Balestrini (2014).

La muestra que constituyó la presente investigación estuvo representada por 15 docentes 5 varones y 10 mujeres de una entidad pública.

La presentamos en el siguiente cuadro:

Tabla 2 *Distribución de la muestra por jornada*

PERSONAL	JORNADA		MUESTRA
	Matutina	Vespertina	
Docentes	7	8	15
Total		15	

Fuente: Oficina de Inspección

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad

2.4.1 Técnicas

El procedimiento o técnica manejada en este trabajo fue la encuesta. Según, (Hernández et. (1998) La encuesta viene a ser método de recopilación de información, que, por medio de preguntas reúne los comportamientos, criterios u otras cifras de una población, acordando distintos asuntos de utilidad. Las encuestas fueron tomadas a muestras determinadas de la población motivo de estudio, con el único propósito de deducir y finalizar en relación a la población completa.

2.4.2 Instrumentos

En el actual estudio se utilizaron dos cuestionarios el primero de la variable gestión institucional y el segundo de la variable relaciones interpersonales. En el instrumento de la variante gestión institucional se ha desarrollado el estudio de las dimensiones: organización con 8 items, tecnología 5 items, economía 5 items, innovación 5 items, infraestructura 6 items, dando un total de 33 items,.Para el instrumento de la variable relaciones interpersonales se ha desarrollado el estudio de las dimensiones: ambiente de colaboración 6 items, actitudes socioafectivas 7 items, manejo de la comunicación con 8 items y resolución de conflictos 7 items, dando un total de 31 items, para las dos variables se utilizó la escala ordinal.

La encuesta es un grupo organizado, coherente y articulado de preguntas elaboradas en un instrumento para conseguir el informe necesario y así poder efectuar la investigación. Dicha información que abarca un temario está establecido por las metas de la investigación, a la que se desean lograr, los mismos que pueden establecer conductas, actitudes o criterios de la muestra en estudio Abascal et. (2005).

2.4.3 Validez y Confiabilidad

2.4.3.1 Validación del instrumento

El mecanismo que se utilizó para calcular las variantes Gestión Institucional y Relaciones Interpersonales estuvieron aprobados mediante el diagnóstico de inclusión de contenidos de tácticas por medio del juicio de expertos. Encontrando a la Dra. Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar experta de la Universidad Cesar Vallejo, exponiendo como evidencias los métodos de legitimación arrojando una valoración para los instrumentos de adecuado.

2.4.3.2 Confiabilidad

Con el fin de garantizar esta investigación se aplicó un ensayo piloto con 15 docentes de la Unidad Educativa Celso Augusto Rodríguez del cantón Cumandá provincia de Chimborazo- Ecuador 2018; la credibilidad mostró un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,895 para la encuesta de la variable gestión institucional y 0,972 para la encuesta de la variable relaciones interpersonales.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de las informaciones alcanzadas se emplearon registros como.

- Asignación de frecuencias, que confirman en gráficos y tablas de frecuencia, desarticulada en categorías, frecuencias relativas y simples.
- La comprobación de las conjeturas se ejecutó por medio del estadístico de correlación r de Spearman
- El debate de los efectos se ejecutó por medio de la comprobación de los mismos, con los resultados de los argumentos en estudio previos y con los nombrados en el ámbito figurado.
- Se formularon las resoluciones considerando propósitos formulados y los efectos alcanzados.
- La categoría conclusiva se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la vinculación verdadera entre las dos variables

de investigación, cabe destacar que una sección de este procedimiento se aplicó el programa SPSS v22

2.6 Aspectos éticos

En el actual estudio acataron en todo instante los deberes honestos, en la medida que las informaciones obtenidas del modelo en observación, no han sido modificadas ni cambiadas. Igualmente, se protegió la autenticidad de cada uno de los entes materia de este trabajo, admitiendo en todo momento una reflexión moral adecuadas, así como la privacidad, autorización informada, espontanea cooperación y secreto de la indagación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla 3

Relación de gestión institucional con las relaciones interpersonales de los docentes

		V.INTERPERSONALES			
			BAJO	REGULAR	Total
V. GESTIÓN	BAJO	Recuento	9	2	11
INSTITUCIONAL		% del total	60,0%	13,3%	73,3%
	REGULAR	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	26,7%	26,7%
Total		Recuento	9	6	15
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes, Provincia de Chimborazo, Ecuador 2018

Elaboración propia:

Interpretación:

La tabla 3 refiere que un 60% (9) de los maestros de la institución educativa concuerdan valorar como bajo el grado de gestión institucional y las relaciones interpersonales durante el año lectivo 2018

Objetivo Específico 1

Determinar la relación de la dimensión organización con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla 4
Relación de la dimensión organización con las relaciones interpersonales de los docentes

		V.INTERPERSONALES			
		BAJO	REGULAR	Total	
ORGANIZACION	BAJO	Recuento	6	0	6
		% del total	40,0%	0,0%	40,0%
	REGULAR	Recuento	3	6	9
		% del total	20,0%	40,0%	60,0%
Total		Recuento	9	6	15
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes

Elaboración propia:

Interpretación:

La tabla 4 especifica que un 40% (6) de los maestros de la institución educativa apuntan en valorar como bajo el rango de la variable relaciones interpersonales y la dimensión organización; al mismo tiempo denota que el 40% (6) de los maestros concuerdan estimar como regular a la dimensión organización.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación de la dimensión tecnología con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla 5

Relación de la dimensión tecnología con las relaciones interpersonales de los docentes.

		V.INTERPERSONALES			
		BAJO	REGULAR	Total	
TECNOLOGIA	BAJO	Recuento	9	2	11
		% del total	60,0%	13,3%	73,3%
	REGULAR	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	26,7%	26,7%
Total	Recuento	9	6	15	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario a los docentes

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 5 determina que un 60% (9) de los maestros de la institución educativa convienen estimar como bajo el rango de la variable relaciones interpersonales con la dimensión tecnología.

Objetivo Específicos 3

Determinar la relación de la dimensión economía – generación de recursos con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla 6

Relación de la dimensión economía con las relaciones interpersonales de los docentes.

			V.INTERPERSONALES		
			BAJO	REGULAR	Total
ECONOMÍA	BAJO	Recuento	9	3	12
		% del total	60,0%	20,0%	80,0%
	REGULAR	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	20,0%	20,0%
Total		Recuento	9	6	15
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 6 puntualiza que un 60% (9) de los maestros del centro educativo concuerdan en valorar como bajo la categoría de la variable relaciones interpersonales con la dimensión economía.

Objetivo Específicos 4

Determinar la relación de la dimensión innovación – mejora continua con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla 7

Relación de la dimensión innovación con las relaciones interpersonales de los docentes.

		V.INTERPERSONALES			
		BAJO	REGULAR	Total	
INNOVACION	BAJO	Recuento	9	6	15
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%
Total		Recuento	9	6	15
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 7 detalla que un 60% (9) de los maestros del establecimiento educativo acuerdan en calificar como bajo el rango de la variable relaciones interpersonales con la dimensión innovación.

Objetivo Específicos 5

Determinar la relación de la dimensión infraestructura - modernización con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla 8

Relación de la dimensión infraestructura con las relaciones interpersonales de los docentes.

			V.INTERPERSONALES		
			BAJO	REGULAR	Total
INFRAESTRUCTURA	BAJO	Recuento	4	1	5
		% del total	26,7%	6,7%	33,3%
	REGULAR	Recuento	5	5	10
		% del total	33,3%	33,3%	66,7%
Total		Recuento	9	6	15
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 8 puntualiza que 33,3% (5) de los maestros de la institución educativa concuerdan en evaluar como bajo el nivel de la variable relaciones interpersonales y la dimensión infraestructura; al mismo tiempo se evidencia que el 33,3% (5) de los maestros acuerdan calificar como regular la dimensión infraestructura.

3.2 Comprobación de hipótesis

Hipótesis

Hipótesis general

H_i La gestión institucional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

H_o La gestión institucional no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla No 9 Relación de la gestión institucional y las relaciones interpersonales

		VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES	
Rho de Spearman	VARIABLE GESTION INSTI	Coefficiente de correlación	,608*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	15

Fuente: Cuestionario para evaluar la gestión institucional y las relaciones interpersonales

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 9 indica que existe correspondencia significativa ($p: 0,016$) de la variante gestión institucional con la variante relaciones interpersonales, puesto que se reconoce la suposición de la exploración y se niega la supuesta nula, puesto que el producto proporciona componentes suficientes para aprobarla. El análisis evidencia que la variable relaciones interpersonales se correlaciona con la variable gestión institucional. De igual forma Asimismo el grado de la correspondencia alcanzada ($0,608$) señala que hay una conexión efectiva media.

Hipótesis específica 1

H_i La dimensión organización se relaciona significativamente con la variable relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

H_o La dimensión organización no se relaciona significativamente con la variable relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla Nº 10 Relación entre la dimensión organización y las relaciones interpersonales

		DIMENSION ORGANIZACION	
Rho de Spearman	VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	,846**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	15

Fuente Cuestionario para evaluar la gestión institucional y las relaciones interpersonales

Interpretación:

La tabla 10 señala que existe una relación significativa ($p: 0,000$) de la dimensión organización con la variante relaciones interpersonales, de este modo se acepta la suposición de la exploración y se descarta la supuesta nula, puesto que el producto facilita medios competentes para legitimarla. La investigación pone en evidencia que la dimensión organización se entrelaza con la variable relaciones interpersonales. De igual modo el coeficiente de la correlación logrado ($0,846$) señala que hay una correlación verdadera aceptable.

Hipótesis específica 2

H_i La dimensión tecnología se relaciona significativamente con la variable relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

H₀ La dimensión tecnología no se relaciona significativamente con la variable relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla N° 11 Relación entre la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales

		DIMENSION TECNOLOGIA	
Rho de Spearman	VARIABLE RELACIONES	<u>Coefficiente de correlación</u>	<u>,745**</u>
	INTERPERSONALES	Sig. (bilateral)	,001
		N	15

Fuente Cuestionario para evaluar la gestión institucional y las relaciones interpersonales
Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 11 expone que si hay correlación significativa ($p: 0,001$) de la dimensión tecnología con la variante relaciones interpersonales, de este modo se afirma la presunción de la indagación y se rechaza la hipótesis nula, puesto que el producto suministra componentes aptos para legalizarla. La investigación que corrobora la dimensión tecnología se correlaciona con la variable relaciones interpersonales. Por lo tanto el coeficiente de la correlación obtenido ($0,745$) muestra que hay una correlación positiva media.

Hipótesis específica 3

H_i La dimensión economía – generación de recursos se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

H_o La dimensión economía – generación de recursos no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla N° 12 Relación entre la dimensión economía y las relaciones interpersonales

		DIMENSION ECONOMIA
VARIABLE RELACIONES	<u>Coefficiente de correlación</u>	<u>,779**</u>
INTERPERSONALES	Sig. (bilateral)	,001
	N	15

Fuente Cuestionario para evaluar la gestión institucional y las relaciones interpersonales

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 12 refleja que existe vinculación representativa ($p: 0,001$) de la dimensión economía con la variante relaciones interpersonales, de esta manera se afirma lo supuesto de la búsqueda se rechaza la presunción nula, puesto que la consecuencia provee fundamentos capaces para certificarla. El análisis no deja dudas que la dimensión economía se vincula con la variable relaciones interpersonales. De igual forma el grado de correspondencia logrado ($0,779$) muestra que hay una concatenación verdaderamente estimable.

Hipótesis específica 4

H_i La dimensión innovación se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

H_o La dimensión innovación no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla Nº 13 Relación entre la dimensión innovación y las relaciones interpersonales

		DIMENSION INNOVACION
VARIABLE RELACIONES	Coefficiente de correlación	,604*
INTERPERSONALES	Sig. (bilateral)	,017
N		15

Fuente Cuestionario para evaluar la gestión institucional y las relaciones interpersonales

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 13 revela que existe ligación representativa ($p: 0,017$) de la dimensión innovación con la variante relaciones interpersonales, de este modo se afirma la sospecha de la averiguación y se rechaza la conjetura nula toda vez que el producto, contribuye con partes aptas para certificarla. El tratado hace notar que la dimensión innovación se correlaciona con la variable relaciones interpersonales. Igualmente el grado de vinculación adquirida ($0,604$) muestra que si existe una correlación efectiva media.

Hipótesis específica 5

H_i La dimensión infraestructura se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

H_o La dimensión infraestructura no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Tabla Nº 14 Relación entre la dimensión infraestructura y las relaciones interpersonales

		DIMENSION INFRAESTRUC TURA
VARIABLE RELACIONES	<u>Coefficiente de correlación</u>	,481
INTERPERSONALES	Sig. (bilateral)	,069
	N	15

Fuente Cuestionario para evaluar la gestión institucional y las relaciones interpersonales

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 14 revela que no existe vinculación significativa ($p: 0,069$) de la dimensión infraestructura con la variable relaciones interpersonales, de esta manera se desestima la suposición de la indagación y se admite la conjetura no valida pues el desenlace no proporciona componentes capaces para refrendarla. El análisis deja entrever que la dimensión infraestructura no se vincula con la variable relaciones interpersonales.

IV. DISCUSIÓN

Esta tesis de investigación asumió como objetivo comprobar la relación de la gestión institucional con las relaciones interpersonales de los tutores de una unidad educativa, podemos evidenciar en la tabla 3 el 60% de los profesores de la unidad educativa, califican con perfil bajo a la gestión institucional y las relaciones interpersonales durante el periodo lectivo 2018. La interpretación de la tabla 9 verifica que si existe vinculación considerable entre estas dos variables; confirmada por la prueba estadística de correlación rho de Spearman ($\rho=0,608$; $\text{sig}=0,016$; ($p\leq 0,05$)). Estos resultados coinciden con Cajahuaringa (2017) en su dando como resultado que hay relación significativa y directa entre relaciones interpersonales y desarrollo institucional con una correlación de Spearman ($\rho=0,805$ obteniendo una correlación elevada entre las variables). Así mismo coincide con Arce (2014) dando en su resultado que hay una alta correlación significativa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales con una correlación de Spearman ($\rho=0,790$). Esto se sustenta con Farro (2001) se refiere a la facultad de llevar a cabo su planificación estratégica por medio de recursos institucionales y para la variable relaciones interpersonales me sustento con Martínez (2010) que dice las relaciones interpersonales muestran relación al trato mutuo del trabajador con sus compañeros, personal directivo y administrativo; es decir con todos los trabajadores del ambiente laboral.

Objetivo específico 1, podemos evidenciar en la tabla 4 el 40% de los maestros de la unidad educativa, califican como bajo a la dimensión organización y las relaciones interpersonales durante el periodo lectivo 2018. La interpretación de la tabla 10 señala que si existe una conexión valida entre la dimensión organización con las relaciones interpersonales; confirmado por la prueba estadística de correlación de Spearman ($\rho=0,846$, $\text{sig}=0,000$) obteniendo un relación positiva considerable. Estos resultados coinciden con Cajahuaringa (2017) donde concluye que hay relación significativa y directa entre las relaciones interpersonales y desarrollo institucional ($Rho = 0,805$); también se basa en lo que dice Pérez (2008) que todos los procedimientos administrativos y sistemas de control son necesarios para el funcionamiento de cualquier institución, y grupos de personas que se encuentren unidos por un objetivo común.

Objetivo específico 2, podemos evidenciar en la tabla 5 el 60% de los docentes de la unidad educativa, califican como bajo a la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales durante el periodo lectivo 2018. La interpretación de la tabla 11 señala que si hay una relación significativa entre la dimensión tecnología con las relaciones interpersonales; confirmado por la prueba estadística de correlación de Spearman ($\rho=0,745$, $\text{sig}=0,001$ obteniendo un relación positiva considerable). Esto se fundamenta en lo que manifiesta Quispe (2010) que todos los integrantes acerca de los medios informáticos hacían complacer sus exigencias.

Objetivo específico 3, podemos evidenciar en la tabla 6 el 60% de los docentes de la unidad educativa, califican como bajo a la dimensión economía y las relaciones interpersonales durante el periodo lectivo 2018. La interpretación de la tabla 12 muestra que si hay una relación significativa entre la dimensión economía con las relaciones interpersonales; confirmado por la prueba estadística de correlación de Spearman ($\rho=0,779$, $\text{sig}=0,001$ obteniendo un relación positiva considerable). Esto se fundamenta en lo que dice Montes (2010) que los integrantes de una compañía con relación a la administración de sus bienes y modernizar para un lucro organizacional para complacer las necesidades.

Objetivo específico 4:, podemos evidenciar en la tabla 7 el 60% de los docentes de la unidad educativa, califican como bajo a la dimensión innovación y las relaciones interpersonales durante el periodo lectivo 2018. La interpretación de la tabla 13 muestra que si hay una relación significativa entre la dimensión innovación con las relaciones interpersonales; confirmado por la prueba estadística de correlación de Spearman ($\rho=0,604$, $\text{sig}=0,017$ obteniendo un relación positiva considerable). Esto se fundamenta en lo que dice Nichols (1983) entiende la innovación tal como la idea o práctica apreciada como nueva por un sujeto o varios que intentan implantar avances en los objetos esperados.

Objetivo específico 5:, podemos evidenciar en la tabla 8 el 26,7% de los docentes de la unidad educativa, califican como bajo a la dimensión infraestructura y las

relaciones interpersonales durante el periodo lectivo 2018. La interpretación de la tabla 14 exhibe que no hay una relación significativa. Esto se fundamenta en lo que dice MINEDUC (2012) que se han determinado estándares que especifican las condiciones de infraestructura que deben cumplir paulatinamente todas las unidades educativas para alcanzar niveles óptimos de calidad.

V. CONCLUSIONES

1. La variable gestión institucional se relaciona con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 3 y que exterioriza en los efectos una sincronía del 60% en el grado bajo y en las investigaciones conclusivas de la tabla 9 el reconocimiento de que si existe vinculación significativa entre la variable gestión institucional también la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente p: 0,016.
2. La dimensión organización está relacionada con las relaciones interpersonales de la unidad educativa, verdad que se prueba expositivamente en la tabla 4 y que refleja en las conclusiones una similitud del 40% en el rango bajo y en los exámenes interpretativos de la tabla 10 la confirmación de que si existe vinculación significativa entre la dimensión organización asimismo la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente p: 0,000.
3. La dimensión tecnología se relaciona con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa, autenticidad que se constata representativamente en la tabla 5 y que exhibe en los rendimientos una casualidad del 60% en el grado bajo y en los estudios deducibles de la tabla 11 la verificación de que si tiene una asociación significativa entre la dimensión tecnología asimismo la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente p: 0,001.
4. La dimensión economía se ve ligada con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa, verdad que se refleja detalladamente en la tabla 6 y que expone en los logros una casualidad del 60% en el rango bajo y en las indagaciones sobreentendidas de la tabla 12 la comprobación de que si hay relación significativa entre la dimensión economía de igual modo la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente p: 0,001.

5. La dimensión innovación va ligada con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa, verdad que se prueba expositivamente en la tabla 7 y que revela en los resultados una afinidad del 60% en el grado bajo y en los análisis inferenciales de la tabla 13 la constatación de que si existe relación significativa entre la dimensión innovación asimismo la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente $p: 0,017$.

6. La dimensión infraestructura no se relaciona con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa, verdad que se verifica detalladamente en la tabla 8 y que expone en los efectos una coincidencia del 26% en el nivel bajo y en los estudios inferenciales de la tabla 14 la corroboración de que no existe vinculación significativa entre la dimensión economía además la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente $p: 0,069$

VI. RECOMENDACIONES

1. Que el personal ejecutivo de la escuela, mantengan un trato respetuoso y comunicar de las actividades a realizarse para poder obtener las metas trazadas. Esto se afirma a lo que menciona Martínez (2010) que el cuerpo administrativo debe ser comunicativo y tratar bien a sus colaboradores obteniendo un mejor contexto institucional. A mismo tiempo se hace referencia a Dalton (2007) que en el contexto laboral se debe adaptar a los cambios y mejorar en bien de la comunidad.
2. Que el cuerpo directivo de la institución, cumplan con las reglas y pasos correspondiente a seguir para lograr el objetivo en común. Esto lo corrobora Pérez (2008) que al trabajar en equipo cumpliendo los reglamentos de la institución se puede obtener logros planteados.
3. Que el personal administrativo del establecimiento, desarrolle círculos de aprendizaje para la introducción las tecnologías en el desarrollo de procedimiento de datos digitalizados lo cual permitirá una mejor organización. Lo afirma Quispe y Nonones, (2010) complacer las necesidades informáticas para una mejor aplicabilidad de los recursos tecnológicos.
4. Que el personal dirigencia del lugar analizado, distribuya equitativamente los recursos y de esta manera se puedan modernizar obteniendo el beneficio para quienes conforman la unidad educativa. Lo confirmamos con lo que manifiesta Montes, (2010).
5. Que el personal operativo de la infraestructura, este en constante innovación de las actividades planificadas para mantener el espíritu de colaboración vivo en bien de la comunidad educativa. Se lo sustenta con lo que manifiesta Nichols (1983) que es una idea, meta y practica lo que se plantea un ser para tener mejoras en bien colectivo.

6. Que el consejo directivo del colegio, gestione ante las entidades correspondientes el mejoramiento de la infraestructura escolar, esto le permitirá juna buen clima laboral cumpliendo con todas las normativas en bien de la misma. Lo afirma el MINEDUC (2012) es un conjunto de elementos físicos indispensables para el bienestar de la colectividad educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abascal, E., y Grande, I. (2005). *Análisis de encuesta*. Madrid: ESIC

Adell, J. (1997). *Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la información*. Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa, 7, 1010 líneas URL: <http://www.uib.es/depart/gte/revelec7.htm>

Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima.

Arce, G. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013*. (tesis).

Baeza S. (2014) 9 problemas de la gestión educativa en contextos vulnerables. <https://www.elquintopoder.cl/educacion/9-problemas-de-la-gestion-educativa-en-contextos-vulnerables/>

Berigüete, J. y Segura, E. (2008). *La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media*. Tesis de post grado en el Instituto de Formación Docente “Salomé Ureña”, San Juan de la Maguana, República Dominicana.

Borja, A. y Gaibor, J. (2007). *El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guarandá, provincia de Bolívar para el período 2006-2007*. Tesis de grado Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.

Carbonell, J. (2002). *La aventura de innovar. El Cambio en la Escuela*. México: Ediciones Morata.

Cajahuaringa, M. (2017). *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015*. Perú. (tesis)

Caballo, L. (1982). *El comportamiento y las relaciones socioafectivas de los trabajadores*. Colombia: Abedul.

Caballo, L. (2002). *El trabajo colaborativo, una estrategia empresarial*. Colombia: Zeus.

Cassasús, J. (1997). *La gestión en busca del sujeto - UNESCO – Publicación Santiago de Chile, Contribución de la Fundación Ford*.

Cisneros, J. (2006). *La comunicación interpersonal*. Colombia: Editorial Mac Graw-Hill

Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas (3a ed.)*. México: Thomson.

Duarte, A. (1998). *Navegando a través de la información: diseño y evaluación de hipertextos para la enseñanza en contextos universitarios*. Tesis Doctoral.

Elaboración: MINEDUC, 2012

Escudero, J. (1988). *La innovación y la Organización Escolar*.

Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. UDEGRAF. Lima.

Fernández y Baptista Cuarta Edición (2006) México - Editorial: McGraw-Hill
Descargar 4ta Ed:

- Gardner, H. (2005). *Inteligencias múltiples*. Revista de Psicología y Educación, volumen 1, 17-26. Recuperado el 11 de mayo de 2014 de <http://revistadepsicologiayeducacion.es/index.php/descargasj/view/download/3/16.html>
- González, A. P. (1998). *Más allá del currículum: La educación ante el reto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación*. Universitas Tarraconensis: Revista De Ciències De l'Educació 22, 151-162
- Habermas, J. (2006). *Lenguaje y diálogo, el rol del entendimiento*. Venezuela: Montiel.
- Hernández, R. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. (tesis).
- Montes, J. (2010). *La economía: recurso estratégico del estado*. Colombia: Etued.
- Nichols, A. (1983). *Managing Educational Innovations*. Londres:Allan & Unwin.
- Paz, L. (2009). *La organización: fuente de la estructura empresarial. Una evidencia corporativa*. Colombia:Farol.
- Pérez, M. (2008). *Estructura de la empresa*. México: Elimex.
- ROBBINS, STEPHEN P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Pearson. Mexico

- Rojas, R. (2010). *La investigación científica*. Colombia.ABC.
- Salcedo, E (2003) *Observación sincrónica y observación diacrónica*. Colombia. Oriol.
- Sánchez, J. (2011). *La afectividad en el grupo humano*. Uruguay: Lotus.
- Serrano, J. (2006). *Hacia una cultura comunicativa*. Colombia: Comunicar.
- Sosa, F. (2017). *La impulsividad en las relaciones interpersonales de los estudiantes de educación general básica, de la Unidad Educativa nuestro mundo "Eco – Rio", Riobamba, 2016 – 2017*. (tesis)
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.
- Tolela y Myers. (1983). *Administración mediante la comunicación*. México: Infosol.
- Valls, A. (2010). *Las 12 habilidades directivas clave*. España: grupo Planeta.
- Van Der, B. (2005). *Gestión Empresarial*. Ecoe. Ediciones. Colombia.
- Villanueva, G. (2005). *La TIM, propuesta de cambio metodológico*. Universidad internacional de Rioja. Perú: Unir.

Anexos

Anexo 1: Instrumento de la variable “Gestión institucional”

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE VARIABLE: 1 GESTION INSTITUCIONAL

Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítems sobre la variable de Gestión Institucional por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de las instituciones educativas, del distrito de Cumandá, provincia Chimborazo. Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

CÓDIGO:

SEXO M _____ F _____

EDAD De 20-30() De 31-40() De 40-en adelante ()

NIVEL DE ESTUDIO BACHILLER () SEGUNDO NIVEL () TERCER NIVEL ()

Las categorías de respuesta son:

(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
	Organización					
1	La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora					
2	Su Institución educativa logra cubrir sus metas todos los años					
3	Su Institución educativa con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, entre otros					
4	Su Institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas					
5	Su Institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa					
6	Su Institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales					
7	La Institución donde labora cuenta con un plan de orientación psicológica para sus estudiantes					
8	Su Institución cuenta con un plan de capacitación para docentes					
	Tecnología					
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación					
10	Admite si ha cometido algún error en la acción participativa					
11	Las aulas y laboratorios donde ud trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?					
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet					

13	Cuenta con aulas de innovación pedagógica					
	Economía - Generación de Recursos					
15	En su institución ¿Implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?					
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional					
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad					
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios					
19	Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales)					
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares					
	Innovación – Mejora continua					
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas					
22	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero					
23	En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes					
24	En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje					
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada					
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa					
	Infraestructura-Modernización					
27	La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario					
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios					
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas					
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad					
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes					
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora					
33	Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumno en caso de desastres naturales					

Fuente: Cajahuaringa, M. (2017), Tesis "Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015"

Le agradecemos su colaboración.

Anexo 2: Ficha técnica de la variable “Gestión institucional”

FICHA TECNICA DE GESTION INSTITUCIONAL

1. **NOMBRE** : Escala para medir la Gestión institucional
2. **AUTOR** : Cajahuaringa M.
3. **FECHA** : 2018
4. **ADAPTACION** : Patricia Lorena Medina Granda
5. **FECHA DE ADAPTACION** : 2018
6. **OBJETIVO** :
Detectar de manera individual el nivel de desarrollo de desarrollo de la gestión institucional y sus dimensiones organización, tecnología, economía, innovación, infraestructura de los docentes de la unidad Educativa Sultana de los Andes Provincia de Chimborazo Ecuador, 2018

7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes
8. **ADMINISTRACION** : Individual
9. **DURACION** : 20 minutos
10. **TIPO DE ITEMS** : Enunciador
11. **Nº DE ITEMS** : 33
12. **DISTRUBUCION** : Dimensiones e indicadores

Organización: 8 ítems

Planeación y desarrollo: 1,2,3,4,5,6,7,8

Tecnología: 6 ítems

Equipamientos: 9,10,11,12,13

Economía: 6 ítems

Generación de recursos: 15,16,17,18,19,20

Innovación: 6 ítems

Mejora continua: 21,22,23,24,25,26

Infraestructura: 7 ítems

Modernización: 27,28,29,30,31,32,33

Total de ítems: 33

13. EVALUACION

- Puntuaciones

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

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Organización		Tecnología		Economía		Innovación		Infraestructura	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	1	13	1	8	1	10	1	10	1	11
REGULAR	14	26	9	16	11	20	11	20	12	23
ALTO	27	40	17	25	21	30	21	30	24	35

- Evaluación de variable

Niveles	Gestión Institucional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	55
REGULAR	56	110
ALTO	111	165

14. Interpretación de los niveles:

Bajo: Los docentes que se encuentran en este nivel de gestión institucional muestran una baja organización por falta de tecnología, recursos económicos e infraestructura lo que no permite tener una innovación en su desarrollo con el medio

Regular: Los docentes que se encuentran en este nivel medio de gestión institucional muestran poco interés por la organización la tecnología, recursos económicos e infraestructura lo que permite tener una regular innovación en su desarrollo con el medio

Alto: Los docentes que se encuentran en este nivel alto de gestión institucional muestran una muy buena organización con la tecnología, ayudando a los avances gracias a los recursos económicos que ha mejorado la infraestructura lo que ha permitido tener una alta innovación en su desarrollo con el medio

15. Validación: La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

16. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.895 Con respecto a la prueba de ítems-total los valores sobre 0.888

Anexo 3: Base de datos de la variable “Gestión institucional”

VARIABLE: Gestión Institucional

Items No. Encuestados	DIMENSION ORGANIZACION							DIMENSION TECNOLOGIA				DIMENSION ECONOMIA					DIMENSION INNOVACION				DIMENSION INFRAESTRUCTURA						
	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	T	10	11	12	13	T	14	15	16	T	17	18	19	20	21	T	TG
1	3	3	4	4	3	3	20	3	2	1	6	2	3	1	1	7	2	3	2	7	3	3	3	1	3	13	41
2	3	2	3	3	2	1	14	3	2	3	7	2	3	1	1	7	2	2	3	7	2	1	3	2	2	10	45
3	2	3	3	3	2	1	14	2	4	1	7	3	1	1	2	7	1	1	1	3	1	1	2	2	2	8	39
4	4	4	3	4	3	3	21	3	4	2	9	4	3	2	3	12	4	3	2	9	3	2	2	4	4	15	66
5	3	2	3	2	2	1	13	2	3	2	7	2	2	2	1	7	2	3	2	7	1	2	2	3	2	10	44
6	2	2	3	2	2	1	12	2	2	1	5	2	2	2	1	7	2	2	2	6	2	2	2	3	3	12	42
7	3	3	1	2	2	1	12	2	3	2	7	2	1	2	1	6	2	3	2	7	3	2	2	3	3	13	45
8	2	3	1	2	2	1	11	2	3	2	7	2	3	2	1	8	2	3	2	7	2	3	2	3	2	12	45
9	3	4	4	4	4	2	21	4	3	2	9	3	2	1	2	8	3	2	3	8	4	3	4	4	3	18	64
10	4	4	2	3	3	2	18	3	3	1	7	3	2	4	2	11	3	3	1	7	4	3	3	3	4	17	60
11	2	3	3	3	3	1	15	2	4	1	7	3	1	1	2	7	1	1	1	3	1	1	2	2	2	8	40
12	3	3	1	2	2	1	12	2	2	1	5	2	1	2	1	6	2	2	2	6	2	2	2	3	3	12	41
13	3	3	1	2	2	1	12	2	2	1	5	2	1	2	1	6	2	2	2	6	2	2	2	3	3	12	41
14	4	4	2	2	2	2	16	1	5	3	9	2	1	1	3	7	2	3	3	8	1	1	1	2	4	9	49
15	4	4	3	3	4	1	19	3	4	3	10	3	2	1	4	11	4	2	3	9	2	3	2	3	3	13	62

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá-Ecuador.

DOCENTE: Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MAESTRISTA: Patricia Lorena Medina Granda

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Gestión institucional”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	33

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	88,9091	197,091	,763	,888
VAR00002	89,1818	196,764	,644	,889
VAR00003	88,8182	197,364	,587	,890
VAR00004	89,1818	199,764	,375	,893
VAR00005	89,0909	206,891	,198	,896
VAR00006	88,9091	219,291	-,253	,909
VAR00007	89,3636	192,455	,593	,889
VAR00008	89,5455	198,473	,462	,892
VAR00009	89,0000	206,400	,265	,895
VAR00010	89,0909	206,491	,175	,896
VAR00011	89,1818	203,164	,290	,895
VAR00012	88,9091	215,691	-,171	,905
VAR00013	89,4545	198,873	,535	,891
VAR00014	90,0909	193,491	,578	,889
VAR00015	90,2727	197,218	,694	,889
VAR00016	89,7273	201,218	,496	,892
VAR00017	90,0000	203,600	,243	,896
VAR00018	89,9091	210,691	,002	,899
VAR00019	90,3636	204,655	,238	,896
VAR00020	90,0000	197,400	,327	,896
VAR00021	88,9091	200,491	,571	,891
VAR00022	89,3636	185,255	,941	,882
VAR00023	89,8182	183,164	,762	,884
VAR00024	88,8182	200,764	,294	,895
VAR00025	88,9091	194,491	,741	,888
VAR00026	89,8182	183,164	,762	,884
VAR00027	89,2727	206,018	,241	,895
VAR00028	89,6364	202,855	,410	,893
VAR00029	89,4545	188,073	,906	,884
VAR00030	89,7273	185,018	,817	,884
VAR00031	88,9091	203,291	,332	,894
VAR00032	89,0909	206,291	,228	,895
VAR00033	89,0909	194,291	,849	,887

Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable “Gestión institucional”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

OBJETIVO: Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítem`s sobre la variable de Gestión Institucional por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de las instituciones educativas, del distrito de Cumandá, provincia Chimborazo .Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

DIRIGIDO A: Señalar la población objeto a evaluar, como por ejemplo a los Docente con nombramiento de la Unidad Educativa “Sultana de los Andes”, sujetos de ambos sexo, de diferente titulación y con años de servicio oscilados entre 0 a más de veinte

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Gestión Institucional y Relaciones Interpersonales de los Docentes de una Unidad Educativa del Cantón Cumandá – Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
<p>GESTION INSTITUCIONAL Según Quispe et.(2010) el desarrollo institucional es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, infraestructura, innovación, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados.</p>	<p>ORGANIZACION Esta dimensión representa "la percepción que tiene los miembros de la organización para coordinar los métodos, técnicas y habilidades gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas" (et. (2010, p. 34)</p>	PLANEACIÓN Y DESARROLLO	La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora																		
			Su institución educativa logra cubrir sus metas todos los años																		
			Su Institución educativa con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, entre otros																		
			Su Institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas																		
			Su Institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa																		
			Su Institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales																		
	Su Institución cuenta con un plan de capacitación para docentes																				
	<p>TECNOLOGIA Corresponde a la "percepción de los miembros sobre la aplicabilidad de medios tecnológicos a su entorno para satisfacer sus necesidades. Asimismo, se refiere a las herramientas, técnicas y acciones que se emplean para transformar las entradas en salidas". Quispe et. (2010, p. 34).</p>	EQUIPAMIENTO	Las aulas y laboratorios donde ud trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?																		
			Los equipos informáticos están en red y conectados a internet																		
			Cuenta con aulas de innovación pedagógica																		

<p>INFRAESTRUCTURA MODERNIZACION Es la "percepción por parte de los miembros de la Institución acerca de un conjunto de elementos que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización, que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente." Quispe et (2010, p. 35).</p>	<p>MODERNIZACION</p>	<p>Su infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario</p>																	
<p>INNOVACION-MEJORA CONTINUA Representa la "percepción que tiene los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios" Quispe et. (2010, p. 35).</p>	<p>MEJORA CONTINUA</p>	<p>En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas</p>																	
<p>ECONOMIA Y GENERACION DE RECURSOS Es la "percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la administración de sus recursos y optimizarlos para beneficio organizacional, es decir, es el uso o manejo los escasos recursos para satisfacer las necesidades". Quispe et (2010, p. 34).</p>	<p>GENERACION DE RECURSOS</p>	<p>Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad</p>																	
		<p>Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales)</p>																	
		<p>Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares</p>																	
		<p>Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios</p>																	
		<p>Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas</p>																	
		<p>Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad</p>																	
		<p>Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes</p>																	
		<p>Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumno en caso de desastres naturales</p>																	
		<p>Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional</p>																	

Anexo 6: Instrumento de la variable “Relaciones interpersonales”

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE

VARIABLE: 2 RELACIONES INTERPERSONALES

Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítems sobre la variable de Relaciones Interpersonales por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de las instituciones educativas, del distrito de Cumandá, provincia Chimborazo. Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

CÓDIGO:

SEXO M _____ F _____

EDAD De 20-30 () De 31-40() De 40-en adelante ()

NIVEL DE ESTUDIO: BACHILLER () SEGUNDO NIVEL () TERCER NIVEL ()

Las categorías de respuesta son:

(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
	Manejo de comunicación					
1	Inicia y termina conversaciones con los demás agentes educativos de manera fluida					
2	Realiza conversaciones en grupo sobre temas referentes desarrollo de las actividades educativas					
3	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás agentes educativos					
4	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás agentes educativos					
5	Expresa oralmente sus emociones a los demás colegas					
6	Realiza actividades proactivas con los colegas					
7	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas					
8	Comunica de manera creativa sus preocupaciones					
	Ambiente de colaboración					
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación					
10	Admite si ha cometido algún error en la acción participativa					

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
11	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores					
12	Toma decisiones que conllevan a dificultades en la Institución					
13	Dispone de capacidad para negociar temas complejos					
14	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal					
15	Tiene muy claro lo que el centro debe de conseguir y hacer					
	Actitudes socioafectivas					
16	Comunica su visión de forma permanente en la Institución					
17	Promueve la buena comunicación con los colegas de la Institución					
18	Participa en la planificación de las actividades de la Institución					
19	Hace agradable los momentos en la Institución a pesar de las dificultades					
20	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en la Institución					
21	Se siente motivado en participar en las actividades de la Institución					
22	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso en la Institución					
23	Genera espacios de dialogo profesional en los profesores de la Institución					
	Resolución de conflictos					
24	Mantiene la información con todo el personal docente					
25	Cumple con sus funciones buscando la armonía institucional					
26	Respeta las funciones de los agentes educativos					
27	Soluciona los problemas más complejos en el aula donde es tutor					
28	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo					
29	Es asertivo para manejar los problemas con sus colegas					
30	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes					
31	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los demás docentes					

Fuente: Cahuarina, M. (2017), Tesis “Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015

Le agradecemos su colaboración.

Anexo 7: Ficha técnica de la variable “Relaciones interpersonales”

FICHA TECNICA DE RELACIONES INTERPERSONALES

1. **NOMBRE** : Escala para medir las Relaciones interpersonales
2. **AUTOR** : Cajahuaringa M.
3. **FECHA** : 2018
4. **ADAPTACION** : Patricia Lorena Medina Granda
5. **FECHA DE ADAPTACION** : 2018
6. **OBJETIVO** :
Detectar de manera individual el nivel de desarrollo de las Relaciones interpersonales y sus dimensiones manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas, resolución de conflictos de los docentes de la unidad Educativa Sultana de los Andes Provincia de Chimborazo Ecuador, 2018
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes
8. **ADMINISTRACION** : Individual
9. **DURACION** : 20 minutos
10. **TIPO DE ITEMS** : Enunciador
11. **Nº DE ITEMS** : 31
12. **DISTRUBUCION** : Dimensiones e indicadores

Manejo de la comunicación: 8 ítems

Conversa con sus colegas, Expresa sus pensamientos e ideas, opina otros temas, da su opinión sin importar los riesgos : 1,2,3,4,5,6,7,8

Ambiente de colaboración: 7 ítems

Realiza acciones de colaboración, fomenta un adecuado clima laboral, Comunica sus pensamientos e ideas: 9,10,11,12,13,14,15

Actitudes socioafectivas: 8 ítems

Participa en reuniones amicales ,se siente motivado a tener amigos, tiene una actitud afectiva de manera adecuada: 16,17,18,19,20,21,22,23

Resolución de conflictos: 8 ítems

Mejora continua: 24,25,26,27,28,29,30,31

Total de ítems: 31

13. EVALUACION

- Puntuaciones

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

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Manejo de la comunicación		Ambiente de colaboración		Actitudes socioafectivas		Resolución de conflictos	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	1	13	1	11	1	13	1	13
REGULAR	14	26	12	23	14	26	14	26
ALTO	27	40	24	35	27	40	27	40

- Evaluación de variable

Niveles	Relaciones Interpersonales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	51
REGULAR	52	102
ALTO	103	155

14. Interpretación de los niveles:

Bajo: Los docentes que se encuentran en este nivel de relaciones interpersonales muestran un bajo manejo de comunicación en las que se ven afectadas las actitudes socioafectivas en la que no todos muestran un ambiente de colaboración para la resolución de conflictos

Regular: Los docentes que se encuentran en este nivel medio muestran un regular manejo de comunicación en las que se ven medianamente afectadas las actitudes socioafectivas por lo que muestran un ambiente de colaboración mediano, para la resolución de conflictos entre las relaciones interpersonales.

Alto: Los docentes que se encuentran en este nivel alto de relaciones interpersonales muestran una buena comunicación favoreciendo las actitudes socioafectivas en la que todos muestran un ambiente de colaboración para la resolución de conflictos

15. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

16. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.972 Con respecto a la prueba ítem-total los valores sobre 0.972

Anexo 8: Base de datos de la variable “Relaciones interpersonales”

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

No. Encuestados	Items	DIMENSION MANEJO DE COMUNICACION					DIMENSION AMBIENTE DE COLABORACION				DIMENSION ACTITUDES SOCIO AFECTIVAS					DIMENSION RESOLUCION DE CONFLICTOS							
		1	2	3	4	T	5	6	7	T	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	T	TG
1		2	3	3	3	11	3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	3	17	54
2		3	2	2	2	9	3	3	1	7	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	3	11	39
3		1	2	2	1	6	4	4	3	11	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	45
4		4	4	3	3	14	3	4	3	10	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	62
5		3	3	2	3	11	3	2	2	7	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11	40
6		3	2	2	3	10	3	2	3	8	2	2	2	1	2	9	2	2	3	3	2	12	39
7		3	3	2	3	11	3	2	2	7	2	2	1	2	3	10	2	2	3	3	2	12	40
8		3	2	3	2	10	3	2	3	8	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	40
9		3	4	4	4	15	3	4	3	10	2	3	4	4	4	17	3	4	5	5	4	21	63
10		3	4	2	4	13	4	3	4	11	3	3	4	4	4	18	4	4	5	5	5	23	65
11		1	2	2	1	6	4	4	3	11	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	45
12		3	3	2	3	11	3	2	2	7	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	11	38
13		3	3	2	3	11	3	2	2	7	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	11	38
14		4	4	2	3	13	3	4	3	10	2	2	4	4	3	15	3	4	4	4	3	18	56
15		3	4	3	4	14	3	3	3	9	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	4	18	57

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá-Ecuador.

DOCENTE: Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MAESTRISTA: Patricia Lorena Medina Granda

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Relaciones interpersonales”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	31

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	103,3636	455,855	,688	,972
VAR00002	103,2727	451,418	,905	,971
VAR00003	103,4545	455,873	,866	,971
VAR00004	103,0909	457,691	,681	,972
VAR00005	103,0909	453,691	,623	,972
VAR00006	103,1818	443,564	,794	,971
VAR00007	103,1818	451,764	,755	,971
VAR00008	103,3636	455,255	,704	,972
VAR00009	103,1818	441,164	,783	,971
VAR00010	103,0909	451,691	,670	,972
VAR00011	102,9091	447,091	,786	,971
VAR00012	103,3636	471,855	,222	,974
VAR00013	103,4545	467,473	,304	,974
VAR00014	103,3636	452,255	,696	,972
VAR00015	103,0000	459,400	,631	,972
VAR00016	103,2727	457,418	,721	,972
VAR00017	103,0909	461,091	,932	,971
VAR00018	102,7273	454,418	,853	,971
VAR00019	103,1818	463,564	,849	,972
VAR00020	103,0000	461,400	,691	,972
VAR00021	103,0000	458,200	,666	,972
VAR00022	103,0909	460,491	,522	,973
VAR00023	103,2727	462,418	,699	,972
VAR00024	102,9091	432,891	,955	,970
VAR00025	102,9091	441,291	,844	,971
VAR00026	102,9091	438,091	,846	,971
VAR00027	103,1818	442,364	,820	,971
VAR00028	103,0000	436,200	,880	,971
VAR00029	103,0000	443,600	,862	,971
VAR00030	102,7273	440,818	,818	,971
VAR00031	102,7273	444,018	,816	,971

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable “Relaciones interpersonales”

NOMBRE DE INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA MEDIR RELACIONES INTERPERSONALES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

OBJETIVO: Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítem`s sobre la variable de Relaciones Interpersonales por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de las instituciones educativas, del distrito de Cumandá, provincia Chimborazo .Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.


DIRIGIDO A: Señalar la población objeto a evaluar, como por ejemplo a los Docente con nombramiento de la Unidad Educativa “Sultana de los Andes”, sujetos de ambos sexo, de diferente titulación y con años de servicio oscilados entre 0 a más de veinte

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Handwritten signature or initials in blue ink.

<p>ECONOMIA Y GENERACION DE RECURSOS Es la "percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la administración de sus recursos y optimizarlos para beneficio organizacional, es decir, es el uso o manejo los escasos recursos para satisfacer las necesidades". Quispe et (2010, p. 34).</p>	<p>GENERACION DE RECURSOS</p>	<p>Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional</p>																									
<p>INNOVACION-MEJORA CONTINUA Representa la "percepción que tiene los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios" Quispe et. (2010, p. 35).</p>	<p>MEJORA CONTINUA</p>	<p>En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas</p>																									
<p>INFRAESTRUCTURA MODERNIZACION Es la "percepción por parte de los miembros de la Institución acerca de un conjunto de elementos que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización, que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente" Quispe et (2010, p. 35).</p>	<p>MODERNIZACION</p>	<p>En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje</p>																									
<p>INNOVACION-MEJORA CONTINUA Representa la "percepción que tiene los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios" Quispe et. (2010, p. 35).</p>	<p>MEJORA CONTINUA</p>	<p>En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada</p>																									
<p>INFRAESTRUCTURA MODERNIZACION Es la "percepción por parte de los miembros de la Institución acerca de un conjunto de elementos que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización, que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente" Quispe et (2010, p. 35).</p>	<p>MODERNIZACION</p>	<p>La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario</p>																									
		<p>Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios</p>																									
		<p>Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas</p>																									
		<p>Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad</p>																									
		<p>Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes</p>																									
		<p>Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumno en caso de desastres naturales</p>																									

Anexo 11: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿Cómo la gestión institucional se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa, provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.	Determinar la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.	La gestión institucional se relaciona directamente con las relaciones interpersonales de los docentes	V1: Gestión institucional	Organización	- Planeación y desarrollo	Cuestionario
				Tecnología	- Equipamientos	
				Economía - generación de recursos	- Generación de recursos	
				Innovación – mejora continua	- Mejora continua	
				Infraestructura - modernización	- Modernización	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿Cómo la dimensión organización se relaciona con la variable relaciones interpersonales de los docentes? ¿Cómo la dimensión tecnología se relaciona	-Conocer la relación de la dimensión organización con las relaciones interpersonales de los docentes. -Determinar la relación de la dimensión tecno-	-La dimensión organización se relaciona directamente con la variable relaciones interpersonales de los docentes.	V2: Relaciones interpersonales	Manejo de la comunicación	- Conversa con sus colegas - Expresa sus pensamientos e ideas, opina otros temas - Da su opinión sin importar riesgos	Cuestionario

<p>con la variable relaciones interpersonales de los docentes? ¿Cómo la dimensión economía se relaciona con la variable relaciones interpersonales de los docentes? ¿Cómo la dimensión innovación se relaciona con la variable relaciones interpersonales de los docentes? ¿Cómo la dimensión infraestructura se relaciona con la variable relaciones interpersonales de los docentes?</p>	<p>logía con las relaciones inter-personales de los docentes. -Determinar la relación de la dimensión economía – generación de recursos con las relaciones interpersonales de los docentes. -Conocer la relación de la dimensión innovación – mejora continua con las relaciones interpersonales de los docentes. -Conocer la relación de la dimensión infraestructura – modernización con las relaciones interpersonales de los docentes.</p>	<p>-La dimensión tecnología se relaciona directamente con la variable relaciones interpersonales de los docentes. -La dimensión economía – generación de recursos se relaciona directamente con las relaciones interpersonales de los docentes. -La dimensión innovación se relaciona directamente con las relaciones interpersonales de los docentes. -La dimensión infraestructura se relaciona directamente con las relaciones interpersonales de los docentes</p>		Ambiente de colaboración	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza acciones de colaboración - Fomenta un adecuado clima laboral - Comunica sus pensamientos e ideas. 	
				Actitudes socioafectivas	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en reuniones amicales - Se siente motivado a tener amigos - Tiene una actitud afectiva de manera adecuada 	
				Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Propone soluciones ante conflictos. - Busca el compañerismo entre todos. - Realiza acciones para solucionar problemas de interacción. 	

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Cumandá, 22 de mayo de 2018

Msc.
Angel Gavilanes
RECTOR DE LA U.E. "SULTANA DE LOS ANDES"
En su despacho.

De mi consideración:

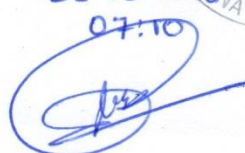

Yo, Patricia Lorena Medina Granda estudiante de la Universidad Privada Cesar Vallejo – Perú, me dirijo a usted con un cordial saludo a la vez desearle éxitos en sus funciones diarias en beneficio de la comunidad educativa.

El motivo de la presente es para solicitarle me conceda la Autorización para poder realizar unas encuestas a los docentes de la jornada matutina con nombramiento definitivo, de esta Institución sobre mis variables "Gestión Institucional" y "Relaciones Interpersonales", que me servirá para el desarrollo de mi proyecto de tesis de mi Maestría en Administración de la Educación.

Con la seguridad de tener una respuesta positiva, me suscribo de usted no sin antes reiterar los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,


Lic. Patricia Medina
C.I. 0603385048

Recibido
22-05-2018
07:10



Anexo 13: Documento de autorización de estudio



Unidad Educativa

“Sultana de los Andes”



Cumandá, 23 de Mayo de 2018

Lic.

Patricia Medina G.

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente.

De mi consideración:

Por medio de la presente quiero comunicar a usted la aceptación a su oficio receptado el día 22 de mayo de 2018, en el cual solicita la autorización para poder realizar una encuestas a los docentes de esta institución, para su prueba en el desarrollo de la tesis de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad cesar Vallejo.

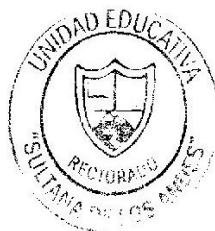
Lic. Mónica Salazar A. puede realizar sus encuestas en esta institución educativa en los días que usted crea conveniente.

Atentamente,



Msc. Ángel Gavilanes

RECTOR



Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Gestión Institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una Unidad Educativa Provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una Unidad Educativa, Provincia de Chimborazo Ecuador, 2018

Autor: Lic. Patricia Medina

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa "Sultana de los Andes"

Nombre del participante: JOSÉ LEMA CEPEDA

Yo, JOSÉ LEMA CEPEDA, identificado con documento de identidad N° 060217500-2 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.


.....

Cumandá, 25 de MAYO de 2018

Anexo 15: Fotografías



Anexo 16: Artículo Científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1. Título:

Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018

2. AUTOR:

Medina Granda, Patricia Lorena

pattymedina17@hotmail.com

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo Filial Tumbes

3. Resumen

La presente investigación se titula "Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018" tuvo como objetivo Determinar la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

El estudio presenta un aporte al conocimiento científico para la comprensión teórica y asociación de las variables en estudio. La metodología se desarrolló en un enfoque de estudio no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La unidad de análisis estuvo conformada por 43 docentes y la muestra fue 15 docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. La técnica de la encuesta y el cuestionario. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman. El total se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos p: y rho. Los resultados correlacionales explican que dado los valores p: 0,016; rho 0.608 alcanzados acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que la Gestión institucional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes, provincia de Chimborazo, Ecuador 2018.

4. PALABRAS CLAVES

Organización, tecnología, economía, innovación, infraestructura, comunicación, Colaboración, socio afectivas

5. ABSTRACT

This research is entitled "Institutional management and interpersonal relations of teachers of an educational unit province of Chimborazo, Ecuador, 2018" aimed to determine the relationship between institutional management and interpersonal relations of teachers in an educational unit province of Chimborazo , Ecuador, 2018.

The study presents a contribution to scientific knowledge for the theoretical understanding and association of the variables under study. The methodology was developed in a non-

experimental study approach, it assumes an associative correlation design. The analysis unit was made up of 43 teachers and the sample was 15 teachers from the Sultana de los Andes Educational Unit, which was not intentional or for convenience. The technique of the survey and the questionnaire. For the process of inferential data, the Spearman statistic was applied. The total was presented through contingency tables and the statistics p : and ρ . The correlation results explain that given the values p : 0.016; ρ 0.608 reached accepts the significant relationship. The research concludes by demonstrating that institutional management is significantly related to the interpersonal relationships of teachers of the Sultana de los Andes Educational Unit, province of Chimborazo, Ecuador 2018.

6. KEYWORDS

Organization, technology, economy, innovation, infrastructure, communication, Collaboration, affective partner

7. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se enfoca en la gestión institucional y su relación con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018, este estudio condensa en líneas generales un esfuerzo teórico, para brindar en la práctica a la educación un mejoramiento en el nivel educativo de tal forma, que ayude a resolver el problema administrativo, lo que nos permite seleccionar y organizar las actividades educativas para promover el proceso de enseñanza - aprendizaje. La investigación se basó en las indagaciones e investigaciones de otros autores, a nivel internacional Cajahuaringa (2017), en su investigación denominada Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en los establecimientos educativos UGEL 10 - Huaral, 2015. Las conclusiones a las que se abordó fueron: a) Hay relación significativa y directa entre relaciones interpersonales y desarrollo institucional en los establecimientos educativos de la UGEL 10 Huaral, 2015. Teniendo de este modo una correlación superior entre las variantes). La gestión institucional viene a ser “la facultad de la entidad para llevar a cabo su planificación estratégica, por medio de los recursos institucionales que englobe el mismo, desarticulando notablemente las respuestas de estos últimos, por medio de planes operativos anuales” Farro(2001). Las relaciones interpersonales crean relación al trato mutuo de comunicación del obrero con sus compañeros, el personal directivo, administrativo; es decir, junto a los demás obreros del ámbito laboral Es decir que cuando un ambiente de trabajo es adecuado, el personal que labora en él se considera cómodo, repercutiendo en su actividad, en su persona y en la manera cómo se comporta con los que lo rodean. (Martínez, 2010, p. 32).

El problema de estudio se centra en la gestión institucional se relaciona con las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa del cantón Cumandá, Ecuador. Por lo que los educadores sean el vivo ejemplo de cómo relacionarse efectivamente, a fin, de acoger actitudes prestas a descubrir nuevos modelos de relaciones que provoquen armonía y una sana convivencia escolar.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018. Y los específicos: -Conocer la relación de la dimensión organización con las relaciones interpersonales de los docentes. -Determinar la relación de la dimensión tecnología con las relaciones interpersonales de los docentes. -Determinar la relación de la dimensión economía – generación de recursos con las relaciones interpersonales de los docentes. -Conocer la relación de la dimensión innovación – mejora continua con las relaciones interpersonales de los docentes. -Conocer la relación de la dimensión infraestructura - modernización con las relaciones interpersonales de los docentes.

El estudio fue realizado en el la Unidad Educativa “Sultana de los Andes”, Provincia de Chimborazo, La unidad de análisis estuvo conformada por 43 docentes y la muestra fue 15 docentes, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. La técnica de la encuesta y el cuestionario. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman.

Las relaciones interpersonales son fundamentales para el buen desarrollo de las personas y su posterior adaptación en la sociedad. Por ello, la socialización es un proceso sumamente importante que debe fomentarse desde la niñez. En este sentido, los individuos buscan relacionarse y necesitan crear vínculos afectivos que construyan la base para que, a lo largo de su desarrollo, puedan ir adquiriendo todas aquellas habilidades que les permita cumplir objetivos diversos. Por tal motivo, el presente estudio representa una contribución al mejoramiento de las mismas, dentro del plano institucional.

Del análisis de la información recabada a través de los mismos, se destaca la necesidad de que los profesionales de la docencia reconozcan la necesidad de establecer buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes, lo cual

permitirá cumplir de manera adecuada con sus responsabilidades y asumir una actitud acorde a la labor que desempeñan; asimismo, permitirá que la institución marche adecuadamente y servirá como modelo en el fortalecimiento de valores como respeto, amistad, afecto, convivencia; entre otros; mejorando el proceso educativo de los estudiantes, quienes en un futuro tendrán el compromiso de servir de ejemplo a las generaciones que vendrán.

8. METODOLOGÍA

El reciente bosquejo de la indagación es descriptiva correlacional. De acuerdo a (Fernández y Batista, 2006) el diseño es correlacional, debido a que busca establecer las relaciones entre las variables precisando las características de cada una de ellas

La población estuvo conformada por 43 docentes y la muestra fue 15 docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes. El estudio fue censal. La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario de escala tipo lickert para medir las variables de estudio. Para el análisis estadístico se utilizó SPSS versión 22 mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencia y estadística descriptiva para describir el comportamiento de ambas variables. Asimismo, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio.

9. RESULTADOS

Existe una relación significativa ($p: 0,000$) entre la variable gestión institucional y la variable relaciones interpersonales, se aprueba la hipótesis de la investigación ya que el resultado, aporta elementos suficientes para validarla. El estudio deja en claro que la variable gestión institucional se correlaciona con las relaciones interpersonales. Asimismo el coeficiente de correlación obtenido (0.846) indica que existe una correlación positiva muy fuerte.

10. DISCUSIÓN

Determinar la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018. La tabla 9 muestra que si hay relación significativa ($p:0,016$) entre las variables gestión institucional y relaciones interpersonales. A su vez, estos resultados coinciden a lo de Cajahuaringa, (2017), en su tesis donde sus resultados demuestran que hay una relación directa y significativa en la gestión institucional. Con respecto a la tabla 3 hay un porcentaje de 60% evalúan en el nivel regular las relaciones interpersonales y gestión institucional donde no

concuerda con Pérez (2008), donde manifiesta que todos deben trabajar unidos para un bien común. Y Martínez (2010), deben ser recíprocos en todas las acciones con los demás compañero de trabajo.

11. CONCLUSIONES

- La variable gestión institucional se relaciona con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa Sultana de los Andes, Provincia de Chimborazo, Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 3 y que presenta en los resultados una coincidencia del 60% en el nivel bajo y en los análisis inferenciales de la tabla 9 la comprobación de que si hay relación significativa entre la variable gestión institucional también la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente $p: 0,016$.
- La dimensión organización está relacionada con las relaciones interpersonales de la unidad educativa Sultana de los Andes, Provincia de Chimborazo, Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 4 y que presenta en los resultados una coincidencia del 40% en el nivel bajo y en los análisis inferenciales de la tabla 10 la comprobación de que si hay relación significativa entre la dimensión organización asimismo la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente $p: 0,000$.
- La dimensión tecnología se relaciona con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa Sultana de los Andes, Provincia de Chimborazo, Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 5 y que presenta en los resultados una coincidencia del 60% en el nivel bajo y en los análisis inferenciales de la tabla 11 la comprobación de que si hay relación significativa entre la dimensión tecnología asimismo la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente $p: 0,001$.
- La dimensión economía se relaciona con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa Sultana de los Andes, Provincia de Chimborazo, Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 6 y que presenta en los resultados una coincidencia del 60% en el nivel bajo y en los análisis inferenciales de la tabla 12 la comprobación de que si hay relación significativa entre la dimensión economía de igual modo la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente $p: 0,001$.
- La dimensión innovación se relaciona con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa Sultana de los Andes, Provincia de Chimborazo, Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 7 y que presenta en los resultados una coincidencia del 60% en el nivel bajo y en los análisis inferenciales de la tabla 13 la

comprobación de que si hay relación significativa entre la dimensión innovación asimismo la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente p: 0,017.

- La dimensión infraestructura no se relaciona con la variable relaciones interpersonales de la unidad educativa Sultana de los Andes, Provincia de Chimborazo, Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 8 y que presenta en los resultados una coincidencia del 26% en el nivel bajo y en los análisis inferenciales de la tabla 14 la comprobación de que no hay relación significativa entre la dimensión economía además la variable relaciones interpersonales, a través del coeficiente p: 0,069

12. REFERENCIAS

Cajahuaringa, M. (2017). *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015*. Perú. (tesis)

Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. UDEGRAF. Lima.

Fernandez y Baptista Cuarta Edición (2006) México - Editorial: McGraw-Hill Descargar 4ta Ed:

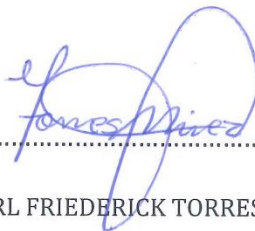
Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.

Pérez, M. (2008). *Estructura de la empresa*. México: Elimex.

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018", de la estudiante **PATRICIA LORENA MEDINA GRANDA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

PIURA, 5 DE NOVIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

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

Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	19%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	documents.mx Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1%
6	redie.uabc.mx Fuente de Internet	<1%
7	redie.ens.uabc.mx Fuente de Internet	<1%



Yo, **Medina Granda Patricia Lorena**, identificado con DNI N° **0603385048**, egresado del Programa de **Maestría en Administración de la Educación**, de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



DNI: N° **0603385048**

FECHA: Piura, 10 de Abril de 2019



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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MEDINA GRANDA PATRICIA LORENA

INFORME TITULADO:

"GESTIÓN INSTITUCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD
EDUCATIVA PROVINCIA DE CHIMBORAZO, ECUADOR, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *POR MAYORÍA*

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

