



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de
las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023

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

AUTORA:

Navarro Mas, Claudia (orcid.org/0009-0007-4941-9186)

ASESORES:

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

Dr. Delgado Bardales, Jose Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Primeramente, a mi hijo y a mis familiares por el apoyo constante y el amor incondicional ya que ellos fueron mi pilar para poder seguir adelante, me dieron todo el apoyo necesario que necesitaba para poder concluir este proyecto que se ha iniciado.

Claudia

AGRADECIMIENTO

A mis asesores al Dr. Delgado Bardales, José Manuel a la Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel por su dedicación y paciencia, sus palabras me ayudaron bastante, también a los docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas ya que sin ellos no hubiese podido realizar mi investigación. Los agradezco por su colaboración.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESORES

Nosotros, Dr. DELGADO BARDALES, JOSÉ MANUEL y Dra. CONTRERAS ROSA MABEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas-2023", cuya autora es NAVARRO MAS CLAUDIA , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 06 de enero de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO BARDALES JOSÉ MANUEL DNI: 01126836 ORCID: orcid.org/0000-0001-6574-2759	
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: orcid.org/0000-0002-0196-1351	

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

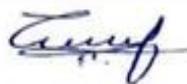
**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA

Yo NAVARRO MAS CLAUDIA , estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que mi tesis:

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NAVARRO MAS CLAUDIA DNI: 43214455 ORCID: orcid.org/0009-0007-4941-9186	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y Operacionalización.....	20
3.3. Población, (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	29

VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de percepción de la gestión educativa.....	24
Tabla 2. Nivel de relaciones interpersonales.....	24
Tabla 3. Prueba de normalidad.	25
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales.	26
Tabla 5. Relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales.....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de dispersión entre gestión educativa y las relaciones interpersonales.....	28
--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, cuantitativa, transversal, descriptiva correlacional, cuya población y muestra fue 51 docentes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento cuestionarios. Los resultados determinaron que el nivel de percepción de la gestión es de 29 %, nivel medio 53 % y nivel alto 18 %, y el nivel de percepción de las relaciones interpersonales fue bajo en 29 %, nivel medio 63 % y nivel alto 8 %. Concluyendo que existe relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas - 2023, Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.787 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) aceptando así la hipótesis de investigación; además, solo el 61.93 % de dependencia entre variables.

Palabras clave: Gestión educativa, comunicación, desempeño.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between educational management and interpersonal relationships in teachers of the Polidocente Educational Institutions of Lamas- 2023. The research was basic, non-experimental, quantitative, transversal, descriptive, correlational in design, whose population and sample was 51 teachers. The data collection technique was the survey and questionnaires as an instrument. The results determined that the level of perception of management is 29%, medium level 53% and high level 18%, and the level of perception of interpersonal relationships was low at 29%, medium level 63% and high level 8%. . Concluding that there is a high and significant positive relationship between educational management and interpersonal relationships in teachers of the Polidocente Educational Institutions of Lamas -2023, Rho Spearman reached a coefficient of 0.787 (high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$) thus accepting the research hypothesis; Furthermore, only 61.93% dependence between variables.

Keywords: Educational management, communication, performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en los últimos años, la educación es considerada como uno de los motores propulsores del desarrollo social y económico, sin embargo, los paradigmas en torno a la dificultad para gestionar adecuadamente el servicio educativo juntamente con el trabajo realizado por los docentes, ha impedido que éstos estén capacitados y eficientemente para transmitir los conocimientos que los alumnos necesitan para estar preparados ante los diversos desafíos que plantea el mercado laboral. Por otro lado, la ausencia de una planeación estratégica por parte de los directivos, ha impedido que los docentes reciban las capacitaciones necesarias en el momento adecuado para poder ejercer sus funciones, así como tampoco han recibido el material de apoyo suficiente para realizar la enseñanza de forma adecuada (Santos, et al., 2022).

En el Plano latinoamericano, Niamul et al. (2021), establecieron que gran parte de la posibilidad para la intercomunicación de los docentes, está sustentado en la forma en la cual los directivos aborden la gestión educativa, dentro del cual se encuentra la socialización para trabajar en equipo; lamentablemente diversas instituciones a nivel mundial vienen experimentando dificultades respecto a este tema debido a que no se aborda una gestión competitiva, cuyos efectos alcanza también a los estudiantes, limitando el acceso a una formación de calidad.

En el Perú, la determinación de la calidad de relaciones personales entre los docentes, han logrado evidenciar que se encuentra en una situación pésima debido a que una gran cantidad de profesionales que pertenecen a este sector, no tienen la capacidad para trabajar en equipo, lo cual no solamente dificulta el clima interno en la institución sino que además perjudica a los estudiantes, ya que estos no pueden obtener las enseñanzas de acuerdo a los nuevos avances, además de un ejemplo negativo para la socialización. Por otro lado, Ramírez y Tesén (2022), determinaron que la problemática educativa no solamente está marcada por la ausencia de recursos para el apoyo correspondiente y el

aprendizaje estudiantil, sino que está siendo influenciada por la poca capacidad de gestión por parte de los directivos para establecer en espacios donde los docentes puedan interactuar para compartir sus experiencias y conocimientos que ayuden a fortalecer la calidad educativa, es por ello que se considera como una problemática fundamental que necesita una atención oportuna para disminuir los efectos adversos sobre la comunidad estudiantil, para la cual se deben abordar capacitaciones y monitores periódicos.

Por otra parte, en el plano regional, Flórez y Prado (2021), La identidad y naturaleza humana es netamente sociable, por lo que constantemente requiere de estar en contacto con los demás para interrelacionarse e interactuar para buscar soluciones, para lo cual la comunicación resultó ser uno de los elementos esenciales que ayudan a posibilitar estas conexiones; dentro de ello, la educación aun no es una herramienta que permite la enseñanza de diversos valores y conocimientos para ser aplicados en el día a día, para lo cual, los docentes también requieren de un alto grado de confianza y comunicación con ellos mismos para preparar estrategias funcionales que faciliten la mejora significativa y el aprendizaje brindado.

En las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas se ha registrado la existencia de deficiencias de parte de los docentes para entablar una adecuada relación con los demás miembros, este hecho se debe particularmente a que los directores muestran un estilo de dirección tradicional, es decir, se resisten a adoptar nuevos lineamientos y metodologías de dirección para enfrentar los retos del entorno y se dedican a tiempo completo al desarrollo de actividades meramente administrativas descuidando las relaciones con el personal haciendo que los profesores se sientan inseguros, desmotivados y tiendan a generar vallas de comunicación a la hora de emitir sus comentarios, perspectivas o juicios por miedo a represalias o llamadas de atención que desfavorezcan el crecimiento de su carrera profesional.

En ese orden de ideas, fue definido como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023? y como **problemas específicos**: i) ¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión educativa de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023? ii) ¿Cuál es el nivel de percepción de las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023? iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023?

La presente investigación fue justificada por **conveniencia**, ya que hizo posible detectar las áreas de mejora de la institución en referencia a los términos abordados. **Relevancia social**, hizo posible el diseño de estrategias y actividades que proporcionaron un mejor nivel educacional a los estudiantes y se reforzó las relaciones que surgió entre los miembros de dicha casa de estudio. **Valor teórico**, fue realizado la búsqueda de investigaciones contemporáneas e indexadas derivadas de fuentes científicas que propiciaron el reforzamiento teórico de cada una de las variables. **Implicancias prácticas**, sirvió como fuente de información para los interesados en específico para el director ya que mostró información fidedigna, sin alteraciones. **Utilidad metodológica**, fueron diseñados dos cuestionarios que servirán como base para otros estudios.

Además, fue planteado como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023 y como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de percepción de la gestión educativa de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023. Analizar el nivel de percepción de las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023.

Por último, se tuvo como **hipótesis general: H_i**: Existe relación significativa entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023 y como **hipótesis específicas: H₁**: El nivel de percepción de la gestión educativa de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023, es alto. **H₂**: El nivel de percepción de las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023, es alto. **H₃**: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se muestran las investigaciones preliminares, de este modo de tiene a Torres et al. (2020), Van et al. (2020) y Van et al. (2020), **concluyeron que**, la complejidad el ser humano ha provocado que no existen fórmulas preestablecidas para la socialización y la comunicación con los demás, sin embargo, al ser razonable, abre la posibilidad de mejorar la práctica a través de la educación para implantar conocimientos adecuados para desarrollar la empatía, la cual permite mejorar las relaciones humanas adecuadamente para desempeñarse en armonía con la sociedad y el entorno; sin embargo, los autores destaca la necesidad de utilizar una comunicación asertiva con el lenguaje adecuado para fomentar la comprensión entre cada uno de los miembros, sobre todo cuando se trata del entorno organizacional.

También Flores (2021), Gupta y Yadav (2023) y, Kit et al. (2023), **concluyeron que**, la incorporación de diversas estrategias en el campo organizacional para fomentar la mejora de la comunicación entre docentes y demás miembros, es un tema muy importante que lamentablemente no viene siendo abordado estratégicamente, todo ello debido a que no se plantean objetivos claros, lo cual impide la posibilidad de compartir experiencias y conocimientos para fortalecer la educación hacia los estudiantes, es por ello que tampoco se mejoran los estándares de calidad a pesar de contar con los recursos necesarios, asimismo, la gestión educativa no cumple su función a cabalidad para integrar a los diferentes actores de la educación tales como la comunidad, los padres y el gobierno, representado a través de la poca capacidad para socializar y enfrentar los problemas cotidianos.

Por su lado, Mousa y Arslan (2023) y Russo et al. (2023), concluyeron que existen diversos métodos que son aplicables para la gestión educativa, sin embargo, es necesario que cada uno de ellos sean utilizados estratégicamente en concordancia con lo que realmente requiere el espacio geográfico, toda vez que

no todos estos modelos funcionan de forma universal, es por ello que los gestores deben tener la capacidad de realizar un proceso transparente y apoyado en estudios fiables y la participación de la ciudadanía local para conocer sus necesidades principales; pues muchas veces se ha hablado de que las zonas urbanas son las más privilegiadas en cuanto a la infraestructura debido a que las instituciones se centran específicamente en estos lugares y dejan en segundo plano a aquellas locaciones rurales.

Asimismo, Tafur et al. (2021), Mejía y Londoño (2020) y, Mandarachi y Anccana (2022), **concluyeron que**, las discrepancias entre las personas, son el resultado de la incapacidad para manejar las diversas emociones y la comunicación, las cuales son habilidades adquiridas a través del tiempo de acuerdo a la formación académica obtenida, sin embargo, cuando se trata de la educación, la falta de compañerismo entre los docentes dificulta la exposición de una imagen adecuada para que los estudiantes puedan desarrollar esta habilidad y expresarlo posteriormente; respecto a ello, los investigadores encontraron que no existe la tolerancia necesaria para comprender las diferencias de los demás, lo cual dificulta la convivencia y el trabajo en equipo, de modo que gran parte de las actividades se desarrollan de forma independiente.

Finalmente, Apaza y Rivera (2022), Vega (2020) y Azmat et al. (2023) **concluyeron** que, se requiere que los estudiantes puedan recibir las orientaciones necesarias para fortalecer sus competencias no solamente específicas, sino también para relacionarse con la sociedad; dentro de ello, el principal problema encontrado fue la falta de comprensión y comunicación por parte de los docentes, así como también la ineficiencia de los directivos para concertar estrategias que ayuden a fortalecer la comunicación; es por ello que la capacidad de gestión por parte de los directivos fue considerada como mala por el 47.5%, mientras que el 45% lo considera como regular, a diferencia solamente del 7.5% que lo contempla como buena, el cual es su resultado negativo que

fundamenta la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales juntamente con la gestión de cada uno de los recursos para lograr el mejoramiento necesario.

Respecto sustento teórico de la variable **Gestión educativa**, para Cárdenas et al. (2022), involucra el despliegue de una diversidad de actividades diseñadas estratégicamente en base a diferentes aspectos como las competencias docentes y la implementación necesaria de los recursos para brindar un servicio adecuado. En tanto, Mahajan et al. (2023), establecieron que es un proceso fundamental dentro de la estructura para el desarrollo económico de un país, debido a que determina en gran manera la capacidad de las personas para enfrentar diversos retos que finalmente se convierten en el sustento para generar el desarrollo de las disciplinas que conducen hacia la aparición de oportunidades.

Dentro de las teorías que sustentan a la **gestión educativa**, se tiene: Teoría burocrática de la administración educativa. Sostiene que en la burocracia generalmente ha sido tratada como positiva dentro de la educación debido a que se trata de impartir conocimientos adecuados para la vida y el aprendizaje, sin embargo, destaca la necesidad de emplear los medios requeridos (Azuelo, 2020). Teoría del humanismo. Es considerada también como uno de las corrientes filosóficas más importantes que permite comprender la naturaleza humana para facilitar el mejoramiento de la capacidad para comunicarse con los demás de forma acertada aplicando valores coherentes de respeto hacia los demás (Vásquez, et al., 2020). Teoría del constructivismo. Sostiene que el futuro se va construyendo a medida que la sociedad se va desarrollando e interactuando entre sí, para lo cual se requieren aprendizajes significativos para fundamentar positivamente este desarrollo (Vera, et al., 2020).

En esa línea, Ibidunni et al. (2023) afirman que, los gestores educativos tienen la responsabilidad sobre todo cuando se trata de instituciones que poseen diversas organizaciones bajo su dependencia, con procedimientos estratégicos para establecer la necesidad de materiales y capacitaciones en el personal para hacer

posible que la calidad educativa sea la más adecuada. Además, Palacios et al. (2023) enfatizan que, no solamente es necesario la aportación de materiales y la infraestructura moderna en los centros educativos también es necesario que el personal calificado a la transmisión de los conocimientos cuente con la capacidad suficiente, para ello se requiere de capacitaciones constantes y la medición de los resultados paulatinamente.

Para Meza et al. (2021), a través de la gestión educativa se puede evaluar la capacidad organizacional de las instituciones para enfrentar los desafíos y diversos eventos negativos, por lo que es fundamental la integración de las herramientas pertinentes para gestionar eficientemente. En tal sentido, Medina (2021), últimamente, los resultados de la realización de evaluaciones para la determinación de la calidad educativa ha generado diversos desafíos debido a que la información ha ido a determinar de que muchas instituciones e incluso los sistemas de los países no están acondicionados para innovar y por ende prestar el servicio adecuadamente hacia los estudiantes, por lo que se constituyó como uno de los grandes retos para mejorar la infraestructura física y la capacidad de profesionales capacitados.

En lo concerniente a las características que presenta la gestión educativa se encuentra el proceso para proporcionar a altos niveles de calidad a través de la incorporación de recursos complejos en concordancia con la necesidad de la comunidad educativa y la disponibilidad de personal calificado para poner en marcha cada uno de estos procesos (Kankal, et al., 2023). Al respecto, se destaca que los docentes juegan un rol fundamental dentro de la gestión educativa debido a que son ellos los actores principales que conocen las necesidades de infraestructura y elementos para lograr la tradición de conocimientos de una manera más eficiente, es por ello que la gestión debe considerar estas opiniones para generar resultados consistentes (Broucker,2023). La participación de la ciudadanía y demás elementos dentro de la gestión educativa, permite obtener una visión estratégica múltiple sobre las

necesidades, de modo que se aplique las herramientas concretas para generar el cambio (Reficco, et al., 2023).

En esa línea, Wen et al. (2023), el camino para lograr la excelencia académica parte de una buena gestión educativa, la cual debe ser desarrollada de forma transparente en concordancia con las necesidades esenciales de la población, teniendo en cuenta que muchas veces a la actividad del gobierno se centra básicamente en las zonas urbanas dejando sin efecto a los lugares alejados, por lo que el crecimiento resulta poco equitativo y no genera las oportunidades para todos.

Por otro lado, Lim et al. (2023), menciona que la educación debe abordarse desde un enfoque sistémico multicultural, de modo que las estrategias permitan recopilar datos sobre las necesidades de cada uno de los sectores donde la educación cuenta un rol esencial, lo cual también facilitará que la inclusión ayude a generar mejores posibilidades para el desarrollo de la economía y los aspectos sociales de un país. Además, las instituciones educativas a través de sus directivos tienen la responsabilidad de estar en constante comunicación con las autoridades superiores para hacer conocer sus necesidades y propuestas que ayuden a generar los cambios que se necesitan para alcanzar aquellos logros que son exigidos para el desarrollo; la calidad de la educación no solamente se mide por su infraestructura, sino por la capacidad de los docentes y demás elementos para generar una enseñanza que se quede grabada en los estudiantes, todo ello debido a que está permitirá representarlo posteriormente a medida que va avanzando su formación académica y llegar al campo laboral, es decir, la gestión puede ser medida en el corto plazo, pero los resultados exactos de ello se verán reflejados posteriormente y, precisamente este último posee mayor realce y es determinante para determinar la calidad.

Aunado a ello, Wihlenda et al. (2023) indican que, la integración de diversos principios para el mejoramiento de la gestión educativa permite generar una

orientación estratégica para lograr resultados acertados de acuerdo a las necesidades internas, dentro de ellos se encuentran los siguientes principios: especialización, permite que se divida el trabajo de acuerdo a la capacidad y el conocimiento de los colaboradores, de modo que cada uno de ellos desarrollan las habilidades necesarias para realizar su trabajo de forma eficiente aportando resultados relevantes. La organización del trabajo, facilita la medición posterior debido a que cada una de las actividades tendrá un responsable estipulado, de modo que sobre ellos se realice la retroalimentación correspondiente; es decir, esto permitirá que las decisiones se tomen a partir de información concreta.

Para Khoa y Huynh (2023), existen niveles dentro de la educación, la cual estará comprendida por los siguientes: 1. La calidad normativa de formación, permite fomentar un enfoque adecuado de acuerdo a las necesidades expectativas de la población, de modo que las enseñanzas estén vinculadas directamente con sus aspectos sociales, económicos y culturales para generar mayor impacto positivo. 2. La calidad como creación de expectativas, permite desarrollar actividades académicas de calidad para elevar las expectativas de la ciudadanía y así generar una mayor exigencia para alcanzar mayores resultados competitivos. 3. Las carreras profesionales, probablemente se trate de un elemento esencial durante la etapa de formación inicial, primaria y secundaria, de modo que desarrollan conocimientos específicos profesionales para desempeñarse en el campo laboral y contribuir con el desarrollo del país.

Las dimensiones son dadas por Cárdenas et al. (2022) siendo estas:

1. **Dimensión institucional.** Corresponde a todas aquellas actividades internas de coordinación entre los directivos institucionales para tocar temas sobre las necesidades y procesos que deben realizarse para poder mejorar el rendimiento, para lo cual se debe tomar en cuenta diversas fuentes de información como la opinión de expertos. Respecto a sus indicadores, la primera es la planificación estratégica, la cual es definida con el análisis de las necesidades internas y la determinación de recursos y estrategias a utilizar para el desarrollo

organizacional; clima institucional, es el ambiente donde interactúan y desarrollan sus actividades establecidas.

2. Dimensión administrativa. Permite el desarrollo de relaciones positivas y significativas de las instituciones con el entorno social, cultural y económico para fortalecer las bases sólidas que ayuden a generar una gestión educativa eficiente por medio de un servicio de calidad. Sus indicadores son los siguientes: Dirección, es el procedimiento que se emplea para dirigir las actividades organizacionales y se realiza la orientación de los colaboradores para que estos puedan cumplir con sus obligaciones y objetivos, por lo que resulta esencial para el funcionamiento interno y el logro del éxito; control, se emplea para conocer los resultados finales, es por ello que se considera esencial porque facilita el conocimiento del estado de avance del proceso.

3. Dimensión pedagógica. Corresponde al mejoramiento de la capacidad de conocimientos de los docentes para lograr mayor eficiencia al momento de realizar la prestación de sus servicios mediante la formación de los estudiantes dentro de las aulas, asimismo involucra la creación de un planeamiento adecuado académico, de modo que la distribución de las tareas sea realizada pertinentemente. Respecto a sus indicadores, se considera a los procesos pedagógicos, son todos aquellos para mejorar la gestión de la educación en torno a cada componente para la prestación de una mejor experiencia de los estudiantes por medio del fortalecimiento de la capacidad docente; recursos didácticos, son todos aquellos elementos que facilitan el cumplimiento de las funciones docentes y la enseñanza hacia los estudiantes de forma didáctica y precisa para captar su atención y transmitir los conocimientos necesario para su formación.

4. Dimensión comunitaria. Permite la integración de los diversos agentes fuera de la institución en los procesos académicos a través de opiniones, recursos, entre otros que facilita la conformación de la calidad necesaria para garantizar la

formación adecuada sostenida en estrategias funcionales y metodologías acorde con los nuevos avances y la evolución de la educación. Respecto a sus indicadores, se considera a la participación, entendida como la interacción de la ciudadanía con las actividades educativas por medio de procedimientos diseñados estratégicamente para fortalecer la educación de los estudiantes y la gestión de la educación; compromiso, representa al grado de responsabilidad asumida y aplicada por parte de los participantes dentro del proceso de formación académica para lograr los resultados esperados.

La variable **relaciones interpersonales**, es conceptualizada por Szostek y Łapińska (2020), como la fuente esencial para la comunicación con los demás, por lo que se considera como elemental para poder desarrollar la socialización y la comunicación con el medio que lo rodea. A vista de Gkonou y Miller (2023), cuando las personas tienen la capacidad de relacionarse con los demás, existe una mayor apertura para la adopción de posturas de respeto hacia las diversas culturas y costumbres. Según del Pilar Méndez et al. (2021), cuando una sociedad no tiene la capacidad para relacionarse con los demás, hay mayor probabilidad que exista conflictos sociales de diversa índole debido a que las personas generalmente son intolerantes con los demás no solamente en el entorno social amplio, sino también con las relaciones familiares.

En tanto, a las teorías que sustentan a la variable relaciones interpersonales, Teoría del conductismo. Se fundamenta en la realización de un análisis minucioso los comportamientos de las personas tomando en cuenta los estímulos y respuestas a diversas situaciones ambientales y biológicas, para que a partir de ello se construye en herramientas fundamentales para moldear su comportamiento (Posso, et al., 2020). Teoría de las Relaciones Humanas. Se sustenta en que el ser humano requiere estar en comunicación y contacto con los demás, para lo cual es necesario diseñar un modelo adecuado que permita el desarrollo de estas necesidades de forma adecuada eliminando las barreras que puedan generar el impedimento (Huanca, et al., 2021). Teoría de los rasgos.

Sostiene que existen rasgos característicos que fundamentan el comportamiento de las personas, así como también determina su intención para relacionarse con los demás, para lo cual las organizaciones deben abordar un análisis estratégico para influir sobre ello (Santos, et al., 2029)

La forma en como las personas interactúan con sus semejantes suele ser un indicador sobre la eficiencia con la cual manejan sus habilidades para expresar sus emociones, intereses y puntos de vista, es por ello que se requiere que en las instituciones dedicadas a la prestación del servicio educativo estén pendientes de estas habilidades en sus docentes debido a que estos se encuentran en constante contacto con los alumnos, por lo que se requiere que la interacción sea positiva e influenciadora empleando los recursos adecuados para generar el conocimiento que los educandos requieren de acuerdo al grado donde se encuentran; se han producido muchos casos donde los docentes no son capaces de generar empatía con los alumnos debido a que no manejan adecuadamente las competencias de socialización, lo cual es perjudicial para la formación académica estudiantil así como para la formación de nuevas competencias para enfrentarse a situaciones similares debido a que el profesor actúa como líder y modelo para las personas (Chang, 2023).

Conforme a Jardí et al. (2022), la forma en como los docentes manejen las situaciones posiblemente sea replicada por los alumnos posteriormente al estar frente a situaciones similares, es por ello que las relaciones entre personas debe ser fortalecido de forma constante a través de mecanismos que deben incluir evaluaciones periódicas para conocer como van avanzando en torno al fortalecimiento de sus competencias para opinar, para socializar, para respetar, entre otros que son fundamentales para acrecentar la posibilidad de crear ambientes positivos donde las personas toleren a los demás, más aún cuando se trata de ambientes donde existe una amplia diversidad de costumbres y culturas; además, requiere que los docentes estén constantemente actualizando las herramientas y procedimientos utilizados para inculcar en sus estudiantes estos

valores, los cuales ayudarán a reforzar sus capacidades interpersonales para generar interacciones positivas con los demás dondequiera que se encuentren.

De acuerdo con Yang y Yin (2022), si bien es cierto las capacitaciones son importantes para mejorar las capacidades interpersonales de los docentes, la práctica cobra mayor relevancia debido a que permite aplicar los conocimientos teóricos desarrollados, para lo cual es necesario el diseño de ambientes propicios para practicar lo aprendido, es allí donde los directivos institucionales deben estar preparados para crear los ambientes propicios donde los docentes puedan compartir sus experiencias y conocimientos hacia los demás a través de una comunicación asertiva considerando la diversidad de cada uno de ellos; es por ello también la importancia de realizar un análisis de los diferentes factores relevantes de la comunicación, debido a que se trata de uno de los elementos esenciales que conlleva hacia la transmisión de mensajes para ser entendidos por los demás, no solamente dentro del ámbito educativo sino también a nivel organizacional para que los directivos puedan brindar las instrucciones a los colaboradores sobre las responsabilidades que deben realizar.

Según Thyness y Lexander (2023), lamentablemente en la actualidad la utilización de la tecnología y las redes sociales está acortando las capacidades de socialización, precisamente debido a que la comunicación se desarrolla con mayor a través de mensajes de texto empleando plataformas de mensajería, por lo que las expresiones y los sentimientos no son genuinos sino que se basan en situaciones contextuales abstractas donde realmente no existe un sentimiento que acredite lo expresado; esto además limita la capacidad para conectar a través de la comunicación con los demás de forma presencial debido a que las personas están acostumbradas a contactarse con los demás a través de estos medios sin la necesidad de tenerlos físicamente, por lo que al estar expuestos en un ambiente con una mayor cantidad de público generalmente se presentan inconvenientes para expresar sus ideas y emociones.

Según Yang (2021), es necesario abordar la problemática de las relaciones interpersonales de forma responsable no solamente en el ámbito educativo sino también dentro del entorno familiar debido a que los adolescentes son los principales afectados de este fenómeno, mientras que las instituciones deben diseñar programas estratégicos donde se refuerce la capacidad de comunicación asertiva, los hogares deben ayudar a poner en práctica estos conocimientos por medio del respeto entre los miembros, así como la formación de valores representativos para desarrollarse equitativamente respetando a los demás.

Además, Jurado et al. (2020) indican que, muchas veces las conductas personales son determinantes para el clima dentro de las organizaciones, toda vez de que cada persona posee diversas formas de ver la vida y resolver los conflictos, por lo que, si no existe la tolerancia necesaria, es muy probable que existan divergencias que conduce finalmente a la ausencia de cooperación y trabajo en equipo. De esta forma, Baque et al. (2021), establecieron que la formación académica desde la etapa master para debe integrar procedimientos estratégicos para formar esta capacidad en cada una de las personas, de modo que posteriormente sean capaces de relacionarse positivamente por medio del uso de la comunicación como medio esencial para lograr el entendimiento.

De acuerdo con Flórez y Prado (2021), el respeto y la reciprocidad de eso un indicador positivo que permite generar las relaciones personales positivas, todo ello debido a que la tolerancia facilitar la comprensión de las situaciones y emociones externas, al mismo tiempo que permite la aparición de la empatía como el sostén del apoyo hacia los demás. Las relaciones interpersonales, para Alamos y Williford (2023), consiste en un proceso amplio de información que requiere de persistencia y predisposición por parte de las personas, debido a que se trata directamente de emociones internas y percepciones a hacia los aspectos sociales y económicos externos, por lo que la comunicación permitirá incrementar aquellos sentimientos de compañerismo y pertenencia. Igualmente, Donker et al. (2020), sostuvieron que la capacidad para relacionarse no solamente afecta los

aspectos personales, sino que también se transmite a hacia centro de trabajo y cada uno de los aspectos donde la persona esté dispuesta hacia el escrutinio exterior, por lo que debe desarrollar la tolerancia necesaria.

Desde el punto de vista organizacional, Thyness y Lexander (2023) aseveran que, cuando las personas presentan comportamientos negativos en situaciones poco complejas, revelan que no poseen la capacidad suficiente para relacionarse con los demás, lo cual parte de la docencia del sentimiento de tolerancia y respeto, por lo que generalmente se deben aplicar estrategias de gestión adecuadas para alinear cada uno de estos comportamientos con las normativas internas para fomentar la sana convivencia. En ese marco, Yang y Yin (2022), la comunicación es la herramienta que por excelencia permite fundamentar y cultivar las relaciones con los demás, esto debido a que las personas son seres sociales que se entienden a través de la comunicación transparente y constante, por lo que se deben incentivar el uso de esta herramienta como medio fundamental para poder facilitar la comprensión.

Cada persona tiene su postura referente a diversos aspectos sociales y culturales, sin embargo, no existe un punto de divergencia o convergencia que permita establecer una verdad absoluta, para lo cual es necesario que las personas sean capaces de aceptar esta realidad y no generar conflictos que se expresan la poca capacidad para relacionarse y comunicarse con los demás (Chang, 2023). Según Yang (2021), existen estilos para facilitar las relaciones interpersonales, las cuales parten desde el estilo agresivo, el cual está caracterizado por imponer las opiniones y percepciones acerca de un tema o una situación; también existe el estilo manipulador, el cual utiliza el poder de convencimiento y victimización para sacar provecho; finalmente existe el estilo pasivo, del cual se caracteriza por ser tolerante abierto a aceptar diversas opiniones o sugerencias exteriores. Además, Borremans, y Spilt (2023), consideraron que muchas veces la multiculturalidad y pluralidad de la sociedad, es un aspecto que dificulta la interrelación debido a que no solamente interactúan

culturas con orientaciones similares, sino que también existen otras que son totalmente divergentes y, el conflicto aparece cuando ambas o una de ellas no es respetuosa.

Conforme a Jardí et al. (2022), existen diversas orientaciones que están relacionadas con las relaciones interpersonales: Orientación general de la actividad: permite desarrollar una imagen positiva superior para generar el respeto y la cooperación para generar el entendimiento respectivo, así como también permite la realización de actividades de forma coordinada. Organización del tiempo: facilita de que la organización de las actividades se realice considerando el tiempo disponible de los demás para no ocasionar conflictos. Relaciones de comunidad: probablemente se trate de una de las formas más amplias de relación entre personas, debido a que involucra a un espacio considerablemente reducido donde las personas interactúan la mayor parte de su vida.

Los autores Szostek y Łapińska (2020) proponen como dimensiones:

1. Habilidades comunicativas. Son todas aquellas habilidades desarrolladas por las personas para poder comunicarse con los demás, las cuales se va perfeccionando a medida que pasa el tiempo y la adquisición de nuevas experiencias como parte del desarrollo humano natural, dentro del cual se encuentra la habilidad para hablar, comprender las situaciones, entre otras que son fundamentales para relacionarse con el público exterior. Sus indicadores son: comunicación asertiva, permite comunicarse adecuadamente con un lenguaje entendible y apropiado para cada situación y no generar incertidumbre; comunicación empática, es la herramienta que facilita la transmisión de información para que las personas puedan entenderse de forma transversal considerando sus necesidades; apertura de escucha, es la predisposición de las personas para escuchar a los demás sin juzgar o ánimo de generar incomodidad.

2. Compromiso organizacional. Corresponde al involucramiento del personal dentro de la organización, lo cual también implica a la consideración de los objetivos organizacionales, para lo cual debe emplear sus conocimientos y destrezas de que ayuden a generar resultados contundentes para alcanzar el éxito individual y colaborativo. Sus indicadores son: compromiso laboral, es el grado de predisposición de los colaboradores para hacerse cargo de las actividades internas organizacionales y brindar soluciones relevantes a los problemas que se vayan presentando para lograr el desarrollo; compromiso colectivo, se refiere a la responsabilidad asumida por un grupo de personas para alcanzar los resultados planeados.

3. Tipos de liderazgo. Consiste en cada uno de los estilos de liderazgo que pueden ser empleados dentro del campo organizacional para realizar la dirección de las demás, los cuales debe ser seleccionados estratégicamente para poder lograr una comunicación adecuada y lograr el éxito colectivo; dentro de estos estilos los más representativos son el autocrático, el democrático y el Laissez Faire. Sus indicadores son: líder autoritario, es aquella persona que lidera un grupo de personas imponiendo sus reglas de forma pragmática sin considerar las opiniones de los demás; líder democrático, es aquel líder que de forma concertada considera la opinión de su equipo de trabajo; laissez-faire, fomenta la posibilidad para que los colaboradores puedan desarrollar su habilidad para pensar en busca de soluciones benéficas para la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

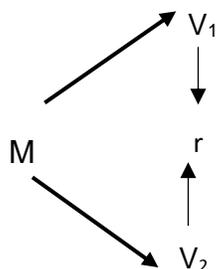
Tipo de estudio

Básica, debido a que fundamentalmente fue desarrollada considerando conocimientos o información ya existente que ha sido desarrollada por otros investigadores (Concytec, 2020).

Diseño de investigación

Se utilizó el **no experimental** de corte transversal, debido a que el procedimiento para la recopilación de datos no involucró la manipulación de las variables, sino que se limitó hacia la recopilación en su propio espacio sin alterar su comportamiento, por lo que lo obtenido representa fielmente a como suceden los hechos o como estas interactúan (Sambrano, 2020). Además, posee un **enfoque cuantitativo**, porque se usó valores numéricos para cuantificar las variables de estudio (Arias, 2022). También presentó un **corte transversal**, ya que se hizo en un solo periodo y de **alcance descriptivo correlacional**, considerando el ímpetu de describir cada variable y conocer la relación que vincula a las variables por medio de cálculos estadísticos (Guille, et al., 2020)

La representación fue resumida en el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

- V1 = Gestión educativa
V2 = Relaciones interpersonales
r = Relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión educativa

Variable 2: Relaciones interpersonales

Nota: La operacionalización de las variables está en Anexos.

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

Población

Para Arias y Covinos (2021) es el conjunto de elementos totales con características similares que son parte de una investigación.

La población fue de 51 docentes entre el nivel primaria y secundaria de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas.

Criterios de selección

Inclusión: Docentes nombrados, personal educador.

Exclusión: Estudiantes, padres de familia, personal de servicios.

Muestra. Según Arias y Covinos (2021) forma parte de la población porque es determinada para representarla, de modo que al final se puedan extender los resultados como constante en cada unidad.

La muestra estuvo integrada por 51 docentes entre el nivel primaria y secundaria de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas.

Muestreo

Se empleó el tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que se realizó la determinación de la muestra de acuerdo a los criterios propios y en consideración a la extensión poblacional (Ruiz y Valenzuela, 2022).

Unidad de análisis: Estuvo constituida por un docente de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Fue la encuesta. Según Baena (2017), permite el despliegue de su instrumento para obtener datos concretos desde la muestra, los cuales posterior a su análisis permiten obtener los resultados que determinan el éxito de la investigación.

Instrumento

Fue el cuestionario determinado por Cisneros et al (2022), como la agrupación estratégica de interrogantes centrados en la variable para poder atender datos específicos que ayuden a medir lo que se requiere.

El cuestionario para la gestión educativa, estuvo compuesto por 16 ítems divididos en 4 dimensiones (institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria); tuvo una escala ordinal de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre, medida en rangos de: bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80) de acuerdo sus valores mínimos y máximos.

De igual forma, el cuestionario de relaciones interpersonales, estuvo compuesto por 15 ítems divididos en 3 dimensiones (habilidades comunicativas, compromiso organizacional y tipos de liderazgo); tuvo una escala ordinal de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre, medida en rangos de: bajo (15-35), medio (36-55) y alto (56-75) de acuerdo sus valores mínimos y máximos.

Validez

Se empleó la validación por medio de expertos, el cual estuvo conformado por 2 metodólogos y 3 especialistas, quienes realizaron la revisión

correspondiente de los instrumentos para determinar el índice respectivo; el cálculo a través de la prueba de V de Aiken.

En cuanto a la validez del V de Aiken Para el primer cuestionario se obtuvo un resultado de 0.96. (96%), en el segundo caso fue de 0.96. (96%), representando la concordancia entre las valoraciones de cada uno de ellos; todo esto ha permitido garantizar el grado de validez necesaria para proceder con su aplicación.

Confiabilidad

Fue necesario calcular el alfa de Cronbach en base a un resultado mínimo de 0.7 a 1 para establecer su grado de fiabilidad positiva (Arroyo, 2020).

En sentido, la confiabilidad para la **variable 1**, la fiabilidad fue de 0,985, para la **variable 2**, fue 0,980, reflejando que en ambos casos supera el mínimo de 0.7 por lo que ambos presentan una confiabilidad fuerte.

3.5. Procedimientos

Durante la realización del estudio, se procedió a solicitar autorización a la entidad mediante la solicitud realizada, seguidamente se elaboraron los cuestionarios que sirvieron como base esencial para recopilar la información necesaria, considerando su construcción en base a sus dimensiones e indicadores, para luego ser validados mediante los expertos y el V de Aiken y alfa de Cronbach; se procedió posteriormente, la aplicación directa aprovechando la presencialidad; los datos recopilados fueron vaciados en Excel para posteriormente abordar el análisis estadístico mediante el SPSS v.25 el cual propicia los resultados para elaborar conclusiones.

3.6. Métodos de análisis de datos

En concordancia a la información obtenida desde la muestra, se realizó la estadística descriptiva mediante tablas y la estadística inferencial se realizó para la comprobación de correlaciones a través del SPSS v.25, así como también se destaca la utilización de Kolmogorov-Smirnov, la cual a determinado la utilización del coeficiente Rho de Spearman para abordar la comprobación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio fue efectuado en cuanto a las normas APA séptima edición y del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, asimismo se tuvo en consideración a los principios de **autonomía**, ya que no se tuvo presión o intervención alguna de terceros en la investigación. **Justicia**, debido a que se trató por igual a los participantes dándoles un trato justo a todos ellos. **Beneficencia**, ya que se brindó recomendaciones que beneficiara a todos los involucrados. **No maleficencia**, debido a que no se causó daño ni dolo alguno tanto a los participantes ni a la institución. **Derecho**, ya que a todos se les brindo un trato igualitario respetando sus derechos como participante. **Consentimiento informado**, debido al conocimiento que tienen los participantes para el desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de percepción de la gestión educativa.

Nivel	Rango	F	%
Bajo	16-37	15	29 %
Medio	38-59	27	53 %
Alto	60-80	9	18 %
Total		51	100 %

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas.

Interpretación

Según la tabla, el nivel de percepción de la gestión educativa tiene un nivel bajo de 29 %, nivel medio 53 %, y un nivel alto en 18 %.

Tabla 2

Nivel de percepción de las relaciones interpersonales.

Nivel	Rango	F	%
Bajo	15-35	15	29%
Medio	36-55	32	63%
Alto	56-75	4	8%
Total		51	100

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas.

Interpretación

Según la tabla, el nivel de percepción de las relaciones interpretaciones tiene un nivel bajo de 29 %, nivel medio 63 %, y un nivel alto en 8 %.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,172	51	,001
Relaciones interpersonales	,115	51	,089

Interpretación

Dado que estamos frente a una muestra que rebasa los 50, se calculó con Kolmogorov-Smirnov, arrojando $p = 0.001$ y 0.089 contemplados como menores al sig. 0.05 , conllevando a considerarlo como una distribución no normal; es por ello que para la contrastación de las hipótesis se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 4*Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales.*

		Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Dimensión institucional	Coeficiente de correlación	,793**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51
	Dimensión administrativa	Coeficiente de correlación	,756**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51
	Dimensión pedagógica	Coeficiente de correlación	,750**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51
	Dimensión comunitaria	Coeficiente de correlación	,765**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51

Nota: Datos obtenidos del Spss V.25

Interpretación

Se determinó que existe relación positiva alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales. Ya que el Rho Spearman fue de 0,793, 0,756, 0,750 y 0,765 (correlación positiva alta), un p-valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01), aceptando así la hipótesis de investigación. Concluyendo que, a mejor realización de las dimensiones que conforman a la gestión educativa, mayores posibilidades de generar las relaciones interpersonales necesarias.

Tabla 5*Relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales.*

			Gestión educativa	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

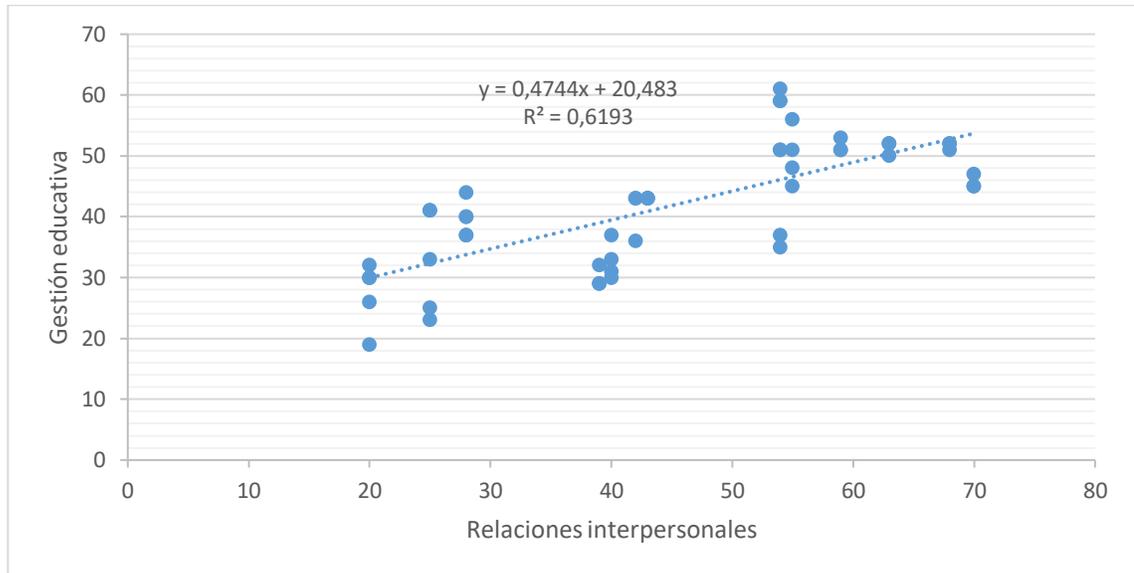
Nota: Datos obtenidos del Spss V.25

Interpretación

Se determinó que existe relación positiva alta y significativa entre las variables gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023. Ya que el Rho Spearman fue de 0,787 (correlación positiva alta), un p-valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01), aceptando así la hipótesis de investigación. Concluyendo que, el fortalecimiento de la gestión en el ámbito educativo facilitará que las relaciones interpersonales se mejoren en cada uno de los docentes, lo cual favorecerá el mejoramiento de su desempeño para con los estudiantes.

Figura 1

Gráfico de dispersión entre gestión educativa y las relaciones interpersonales.



Se observa que el coeficiente determinado ($R^2 = 0,6193$), indica que las relaciones interpersonales dependen del 61.93 % de la gestión educativa.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se desarrolla las discusiones partiendo de la exposición de los resultados encontrados con los que han sido presentados en los antecedentes por otros autores; partiendo de los objetivos específicos hacia el general, donde el nivel gestión educativa tiene un nivel medio 53 %, *debido a deficiencias de parte de los docentes para entablar una adecuada relación con los demás miembros, este hecho se debe particularmente a que los directores muestran un estilo de dirección tradicional, se resisten a adoptar nuevos lineamientos y metodologías de dirección*; lo cual guarda convergencia con lo manifestado por Apaza y Rivera (2022), Vega (2020) y Azmat et al. (2023) quienes concluyeron que, para mejorar la calidad educativa, es necesario concertar diversos elementos donde los estudiantes puedan recibir las orientaciones necesarias para fortalecer sus competencias no solamente específicas, sino también para relacionarse con la sociedad; dentro de ello, el principal problema encontrado fue de la falta de comprensión y comunicación por parte de los docentes, así como también la ineficiencia de los directivos para concertar estrategias que ayuden a fortalecer la comunicación; es por ello que la capacidad de gestión por parte de los directivos fue considerada como mala por el 47.5%, mientras que el 45% lo considera como regular, a diferencia solamente del 7.5% que lo contempla como buena, el cual es su resultado negativo que fundamenta la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales juntamente con la gestión de cada uno de los recursos para lograr el mejoramiento necesario. Teóricamente, es apoyado por Ibidunni et al. (2023) quienes afirman que, los gestores educativos tienen la responsabilidad sobre todo cuando se trata de instituciones que poseen diversas organizaciones bajo su dependencia, para establecer la necesidad de materiales y capacitaciones en el personal para hacer posible que la calidad educativa sea la más adecuada. Además, Palacios et al. (2023) enfatizan que, no solamente es necesario la aportación de materiales y la infraestructura moderna en los centros educativos, sino que

también es necesario que el personal calificado a la transmisión de los conocimientos cuente con la capacidad suficiente, para ello se requiere de capacitaciones constantes y la medición de los resultados paulatinamente. Asimismo, es convergente con Mousa y Arslan (2023), quienes afirmaron que existen diversos métodos que son aplicables para la gestión educativa. *Sin embargo, es necesario que cada uno de ellos sean utilizados estratégicamente en concordancia con lo que realmente requiere el espacio geográfico, toda vez que no todos estos modelos funcionan de forma universal, es por ello que los gestores deben tener la capacidad de realizar un proceso transparente y apoyado en estudios fiables y la participación de la ciudadanía local para conocer sus necesidades principales; pues muchas veces se ha hablado de que las zonas urbanas son las más privilegiadas en cuanto a la infraestructura debido a que las instituciones se centran específicamente en estos lugares y dejan en segundo plano a aquellas locaciones rurales.*

Asimismo, el nivel relaciones interpretaciones tiene un nivel medio 63 %, *debido a que los docentes se dedican a tiempo completo al desarrollo de actividades meramente administrativas descuidando las relaciones con el personal haciendo que los profesores se sientan inseguros, desmotivados y tiendan a generar vallas de comunicación a la hora de emitir sus comentarios, perspectivas o juicios por miedo a represalias o llamadas de atención que desfavorezcan el crecimiento de su carrera profesional; lo cual resulta concordante con los hallazgos de Torres et al. (2020), Van et al. (2020) y Van et al. (2020), quienes concluyeron que, la complejidad el ser humano ha provocado que no existen fórmulas preestablecidas para la socialización y la comunicación con los demás, sin embargo, al ser razonable, abre la posibilidad de mejorar la práctica a través de la educación para implantar conocimientos adecuados para desarrollar la empatía, la cual permite mejorar las relaciones humanas adecuadamente para desempeñarse en armonía con la sociedad y el entorno; sin embargo, los autores destacan la necesidad de utilizar una comunicación asertiva con el lenguaje adecuado para fomentar la comprensión*

entre cada uno de los miembros, sobre todo cuando se trata del entorno organizacional. En tanto, se asemeja a lo planteado por Jurado et al. (2020) quienes indican que, muchas veces las conductas personales son determinantes para el clima dentro de las organizaciones, toda vez de que cada persona posee diversas formas de ver la vida y resolver los conflictos, por lo que, si no existe la tolerancia necesaria, es muy probable que existan divergencias que conduce finalmente a la ausencia de cooperación y trabajo en equipo. *De esta forma, la formación académica desde la etapa master debe integrar procedimientos estratégicos para formar esta capacidad en cada una de las personas, de modo que posteriormente sean capaces de relacionarse positivamente por medio del uso de la comunicación como medio esencial para lograr el entendimiento.*

Por otro lado, se determinó que existe relación positiva alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales, *permitiendo al director mejorar su liderazgo que viene desarrollando*, lo cual es ligeramente concordante con las afirmaciones de Flores (2021), Gupta y Yadav (2023) y, Kit et al. (2023), quienes mencionan que existe diversas estrategias en el campo organizacional para fomentar la mejora de la comunicación entre docentes y demás miembros, es un tema muy importante que lamentablemente no viene siendo abordado estratégicamente, todo ello debido a que no se plantean objetivos claros, lo cual impide la posibilidad de compartir experiencias y conocimientos para fortalecer la educación hacia los estudiantes, es por ello que tampoco se mejoran los estándares de calidad a pesar de contar con los recursos necesarios, asimismo, la gestión educativa no cumple su función a cabalidad para integrar a los diferentes actores de la educación tales como la comunidad, los padres y el gobierno, representado a través de la poca capacidad para socializar y enfrentar los problemas cotidianos. En cuanto a la convergencia teórica, se refuerza con lo determinado por Flórez y Prado (2021), el respeto y la reciprocidad de eso un indicador positivo que permite generar las relaciones personales positivas, todo ello debido a que la tolerancia facilita la

comprensión de las situaciones y emociones externas, al mismo tiempo que permite la aparición de la empatía como el sostén del apoyo hacia los demás. Las relaciones interpersonales, para Alamos y Williford (2023), consiste en un proceso amplio de información que requiere de persistencia y predisposición por parte de las personas, debido a que se trata directamente de emociones internas y percepciones a hacia los aspectos sociales y económicos externos, por lo que la comunicación permitirá incrementar aquellos sentimientos de compañerismo y pertenencia. *Por lo tanto, la capacidad para relacionarse no solamente afecta los aspectos personales, sino que también se transmite a hacia centro de trabajo y cada uno de los aspectos donde la persona esté dispuesta hacia el escrutinio exterior, por lo que debe desarrollar la tolerancia necesaria.*

Finalmente, se expone que existe relación positiva alta y significativa entre las variables gestión educativa y relaciones interpersonales, *indicando que la gestión de la educación debe abordarse desde un enfoque sistémico multicultural, de modo que las estrategias permitan recopilar datos sobre las necesidades de cada uno de los sectores donde la educación cuenta un rol esencial, lo cual también facilitará que la inclusión ayude a generar mejores posibilidades para el desarrollo de la economía y los aspectos sociales de un país;* esto está relacionado con lo encontrado por Tafur et al. (2021), Mejía y Londoño (2020) y, Mandarachi y Ancana (2022), donde concluyeron que, las discrepancias entre las personas, son el resultado de la incapacidad para manejar las diversas emociones y la comunicación, las cuales son habilidades adquiridas a través del tiempo de acuerdo a la formación académica obtenida, sin embargo, cuando se trata de la educación, la falta de compañerismo entre los docentes dificulta la exposición de una imagen adecuada para que los estudiantes puedan desarrollar esta habilidad y expresarlo posteriormente; respecto a ello, los investigadores encontraron que no existe la tolerancia necesaria para comprender las diferencias de los demás, lo cual dificulta la convivencia y el trabajo en equipo, de modo que gran parte de las actividades se desarrollan de forma independiente. Respecto a ello, es

reforzado con las afirmaciones de Chang (2023), donde estableció que, cada persona tiene su postura referente a diversos aspectos sociales y culturales, sin embargo, no existe un punto de divergencia o convergencia que permita establecer una verdad absoluta, para lo cual es necesario que las personas sean capaces de aceptar esta realidad y no generar conflictos que se expresan la poca capacidad para relacionarse y comunicarse con los demás. Asimismo, Yang (2021), establecieron que existen estilos para facilitar las relaciones interpersonales, las cuales parten desde el estilo agresivo, el cual está caracterizado por imponer las opiniones y percepciones acerca de un tema o una situación; también existe el estilo manipulador, el cual utiliza el poder de convencimiento y victimización para sacar provecho; finalmente existe el estilo pasivo, del cual se caracteriza por ser tolerante abierto a aceptar diversas opiniones o sugerencias exteriores. Además, Borremans, y Spilt (2023), consideraron que muchas veces la multiculturalidad y pluralidad de la sociedad, es un aspecto que dificulta la interrelación debido a que no solamente interactúan culturas con orientaciones similares, sino que también existen otras que son totalmente divergentes y, el conflicto aparece cuando ambas o una de ellas no es respetuosa. Asimismo, es convergente con lo afirmado por Kankal, et al. (2023), quienes afirmaron que, en lo concerniente a las características que presenta la gestión educativa se encuentra el proceso para proporcionar a altos niveles de calidad a través de la incorporación de recursos complejos en concordancia con la necesidad de la comunidad educativa y la disponibilidad de personal calificado para poner en marcha cada uno de estos procesos. Al respecto, se destaca que los docentes juegan un rol fundamental dentro de la gestión educativa debido a que son ellos los actores principales que conocen las necesidades de infraestructura y elementos para lograr la transmisión de conocimientos de una manera más eficiente, es por ello que la gestión debe considerar estas opiniones para generar resultados consistentes (Broucker,2023). La participación de la ciudadanía y demás elementos dentro de la gestión educativa, permite obtener una visión estratégica múltiple sobre las necesidades, de modo que se aplique las herramientas concretas para generar

el cambio (Reficco, et al., 2023). *Por lo tanto, el camino para lograr la excelencia académica parte de una buena gestión educativa, la cual debe ser desarrollada de forma transparente en concordancia con las necesidades esenciales de la población, teniendo en cuenta que muchas veces la actividad del gobierno se centra básicamente en las zonas urbanas dejando sin efecto a los lugares alejados, por lo que el crecimiento resulta poco equitativo y no genera las oportunidades para todos.*

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023, con un Rho Spearman de 0, 787 un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, las relaciones interpersonales dependen del 61. 93 % de la gestión educativa.
- 6.2. El nivel gestión educativa es medio en 53 %, debido a deficiencias de parte de los docentes para entablar una adecuada relación con los demás miembros, este hecho se debe particularmente a que el director muestra un estilo de dirección tradicional, se resiste a adoptar nuevos lineamientos y metodologías de dirección para hacer frente a los cambios que se suscitan en el entorno.
- 6.3. El nivel relaciones interpersonales es medio en 63 %, debido a que los docentes se dedican a tiempo completo al desarrollo de actividades meramente administrativas descuidando las relaciones con el personal haciendo que los profesores se sientan inseguros, desmotivados y tiendan a generar vallas de comunicación a la hora de emitir sus comentarios, perspectivas o juicios por miedo a represalias o llamadas de atención que desfavorezcan el crecimiento de su carrera profesional.
- 6.4. Existe relación positiva alta y significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales, ya que el Rho Spearman fue de 0, 793, 0.756, 0.750 y 0.765 (correlación positiva alta), un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), indicando que a mejor desarrollo de las dimensiones o componentes de la gestión educativa, mejor será las relaciones interpersonales, además que fomentara el trabajo en equipo, mejorar la comunicación interna y por ende el clima laboral, permitiendo al director mejorar su liderazgo que viene desarrollando.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director, establecer una adecuada relación con los demás miembros, desarrollando actividades de integración con los demás docentes con el fin de mantener un ambiente laboral adecuado incentivando el trabajo en equipo y apoyo mutuo entre todos.
- 7.2. Al director, mostrar un estilo de dirección situacional, adoptando nuevos lineamientos y metodologías de dirección para hacer frente a los cambios que se suscitan en el entorno y poder cumplir los objetivos institucionales.
- 7.3. Al director, Brindar a los docentes mayor autonomía para el desarrollo de sus actividades, con el fin que estos tengan plena libertad para poder desarrollar sus funciones y no se sientan presionados con otras metodologías educativas impuestas.
- 7.4. Al director, Generar una adecuada comunicación entre el personal docente con los administrativos, con el fin que estos puedan aportar con nuevas ideas ante sucesos imprevistos en la institución y también como mecanismo de mejora institucional favoreciendo el crecimiento de su carrera profesional.

REFERENCIAS

- Alamos, P. y Williford, A.P. (2023). A conceptual model to understand and address racial disparities in exclusionary discipline through teacher-child relationships. *Early Childhood Research Quarterly*, 65, 363-373. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85167780847&doi=10.1016%2fj.ecresq.2023.08.003&origin=inward&txGid=6208bf4ed4def63e51c3861bcc97be32>
- Apaza-Chávez, M.S. y Rivera-Muñoz, J.L. (2022). La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1-8. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n25/a3-1367-1374.pdf>
- Arias, J. (2022). *Diseño y metodología de la investigación*. Biblioteca nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Azmat, F., Jain, A. y Sridharan, B. (2023). Responsible management education in business schools: Are we there yet? *Journal of Business Research*, 157,1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322009833>
- Azuero-Rodríguez, A. R. (2020). Evaluación epistemológica a la Teoría de la Burocracia de Max Weber. *Revista Espacios*, 41(45), 1-16. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p27>
- Baque-Villanueva, L.K., Viteri-intriago, D.A. e Izquierdo-Morán, A.M. (2021). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. 10(1), 1-12. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e18.pdf>

- Borremans, L.F.N. y Spilt, J.L. (2023). Towards a curriculum targeting teachers' relationship-building competence: Results of a Delphi study. *Teaching and Teacher Education*, 130, 1-21. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85159196349&doi=10.1016%2fj.tate.2023.104155&origin=inward&txGid=b14bd98172b761d6e798eca52ac4cd59>
- Broucker, B. (2023). About the rise, the characteristics and future of New Public Management in Higher Education. *International Encyclopedia of Education*, 18, 145-151. <https://www.sciencedirect.com/search?qs=Education%20Management>
- Cárdenas-Tapia, M. J., Callinapa-Lupaca, E. A., Canaza-Turpo, C. F., Cateriano, A., Cayllahua, J. y Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones*, 4(9), 102–134. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Chang-Ginsberg, Y. (2023). Socialization discontinuity as an explanation for disparities in teacher-child relationships. *Early Childhood Research Quarterly*, 65, 170-178. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85163019285&doi=10.1016%2fj.ecresq.2023.06.006&origin=inward&txGid=850ab3e11c1b39600c3de7e5e2232961>
- Concytec (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Lima: Dirección de Políticas y Programas de CTI. https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf
- del Pilar Méndez-Sánchez, M., Peñaloza-Gómez, R. y García-Méndez, M. (2021). Relaciones interpersonales en medios virtuales, personalidad y ansiedad estado-rasgo en adolescentes. *Health & Addictions*, 21(2), 29-43.

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=61baceeb-b2dc-4f2d-a7f7-2abe07c053f7%40redis>

- Donker, M.H., Van-Gog, T., Goetz, T., Ross, A.L. y Mainhard, T. (2020). Associations between teachers' interpersonal behavior, physiological arousal, and lesson-focused emotions. *Contemporary Educational Psychology*, 63, 1-12. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X20300710>
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1),1-27. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9n1/2007-7890-dilemas-9-01-00008.pdf>
- Flórez-Madroñero, A. C. y Prado - Chapid, M. F. (2021). Habilidades sociales para la vida: empatía, relaciones interpersonales y comunicación asertiva en adolescentes escolarizados. *Revista Investigium IRE Ciencias Sociales Y Humanas*, 12(2), 13-26. <https://doi.org/10.15658/INVESTIGIUMIRE.221202.02>
- Gkonou, C. y Miller, E.R. (2023). Relationality in language teacher emotion regulation: Regulating emotions through, with and for others. *System*, 115, 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0346251X23000684>
- Guille, O., Sánchez, M. y Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Gupta, O.J. y Yadav, S. (2023). Determinants in advancement of teaching and learning in higher education: In special reference to management education (2023) *International Journal of Management Education*, 21 (2),1-13. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160361268&doi=10.1016%2fj.ijme.2023.100823&origin=inward&txGid=9e4145bc377dec6e96a4a0fbe79b2efd>
- Huanca-Arohuanca, J. W., Sapana-Valdivia, N., Casa-Coila, M. D. y Vargas-Pacosonco, K. R. (2021). Articulación entre pedagogía y las relaciones humanas: un análisis a los estudiantes quechuas del Instituto Horacio Zevallos

- Gámez – Cusco. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 216–226.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.907>
- Ibidunni, A.S., Nwaodu, B.Y. y Mdaka, L.E. (2023). Bringing quality management to perspective in higher education institutions' research output: A focus on selected private universities in Nigeria. *Heliyon*, 9 (4),1-11.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152121237&doi=10.1016%2fj.heliyon.2023.e15443&origin=inward&txGid=256870edd64c30c0f0178323462a4805>
- Jardí, A., Webster, R., Petreñas, C. y Puigdemívol, I. (2022). Building successful partnerships between teaching assistants and teachers: Which interpersonal factors matter? *Teaching and Teacher Education*, 109, 1-11.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21002481>
- Jurado-Ronquillo, M., Avello-Martínez, R. y Bravo-López, G. (2020). Caracterización de la comunicación interpersonal en el proceso enseñanza-aprendizaje. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22 (9), 1-11.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v22/1607-4041-redie-22-e09.pdf>
- Kankal, B., Kumar-Patra, S. y Panda, R. (2023). Pedagogy innovation and integration of films in management education: Review and research paradigms. *International Journal of Management Education*, 21 (2),1-11.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150164962&doi=10.1016%2fj.ijme.2023.100804&origin=inward&txGid=88d033f143a54883a3d51705912bd860>
- Khoa, B.T. y Huynh, T.T. (2023). The effectiveness of knowledge management systems in motivation and satisfaction in higher education Institutions: Data from Vietnam. *Data in Brief*, 49,1-9.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85166625545&doi=10.1016%2fj.dib.2023.109454&origin=inward&txGid=861b4ec69367438a1221076821fc528e>
- Kit-Ng, D. T., Hin-Ching, A.C. y Wai-Law, S. (2023). Online learning in management education amid the pandemic: A bibliometric and content analysis. *International Journal of Management Education*, 21 (2), 1-18.

- <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150516128&doi=10.1016%2fj.ijme.2023.100796&origin=inward&txGid=6a7b15e85ca695b53b4852258c7b7e3e>
- Lim, W.M., Gunasekara, A., Pallant, J.L., Pallant, J.I. y Pechenkina, E. (2023). Generative AI and the future of education: Ragnarök or reformation? A paradoxical perspective from management educators. *International Journal of Management Education*, 21 (2), 1-13. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85149211138&doi=10.1016%2fj.ijme.2023.100790&origin=inward&txGid=7179dc798fe856f1bc2bbc247b4f901a>
- Mahajan, R., Marc-Lim, W., Kumar, S. y Sareen, M. (2023). COVID-19 and management education: From pandemic to endemic. *The International Journal of Management Education*, 21, 1-13. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1472811723000393>
- Mandarachi-Flores, R.P. y Ancana-Llamocca, L.P. (2022). Relaciones interpersonales, trabajo colaborativo en el logro de aprendizajes en estudiantes de una Institución Educativa, Puerto Bermúdez, 2022. *IGOBERNANZA*, 5(20), 15–48. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n20.2022.219>
- Medina-Romero, M. (2021). El imperativo de la formación en valores en la gestión de la calidad educativa en las instituciones de educación superior de México. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(3), 1-13. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=421e1ad0-2ec3-4dfb-9ac7-73bbcc68e585%40redis>
- Mejía-Velez, G. A. y Londoño-Hoyos, C. M. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *Perspectivas*, 6(21), 25–40. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.6.21.2021.25-40>
- Meza-Revatta, L.F., Torres-Miranda, J. S. y Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23-35.

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=0f356cbb-77c1-4de3-907d-8899a8b9d407%40redis>

- Mousa, M. y Arslan, A. (2023). To what extent does virtual learning promote the implementation of responsible management education? A study of management educators. *The International Journal of Management Education*, 21(2), 1-9. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1472811723000101>
- Niamul-Karim, D., Abdul Majid, A. H. Omar, K. y Jaber-Aburumman, O. (2021). The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in higher education institutions. *Heliyon*, 7, 1-8. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021013839>
- Palacios-Chinga, J. A., Sánchez-Chero, M., Rufino-Sosa, M. y Velásquez-Yenque, G. (2023). Formación ética como servicio social: modelos de gestión educativa para fortalecer la calidad. *Revista de Filosofía*, 40(103), 344-363. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=613b25ef-7010-47e3-b6d4-198ee55d090f%40redis>
- Posso-Pacheco, R. J., Barba-Miranda, L.C. y Otáñez Enríquez, N. R. (2020). El conductismo en la formación de los estudiantes universitarios. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa*, 24(1), 117-133. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1229>
- Ramírez-Agurto, J.N. y Tesén-Arroyo, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. TecnoHumanismo. *Revista Científica*, 2(3), 17-34. <https://doi.org/10.53673/th.v2i3.113>
- Reficco, E., Trujillo, C.A., Jaén, M.H., Volschenk, J. y Amran, A. (2023). Are business schools from the Global South walking their talk? Internalizing responsible management education in Africa, Asia, and Latin America. *Journal of Business Research*, 166, 1-22. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296323002643>

- Ruiz, C. y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de investigación*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
<https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Russo, F., Wheeldon, A.L., Shrestha, A. y Saratchandra, M. (2023). Responsible Management Education in Business Schools – High on principles but low on action: A systematic literature review. *International Journal of Management Education*, 21 (3), 1-12. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85165246418&doi=10.1016%2fj.ijme.2023.100843&origin=inward&txGid=3afcf14fa22718ab5e1218360b0879d>
- Sambrano, J. (2020). *Métodos de Investigación*. Bogotá.
<https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/metodos-de-investigacion-1593789556?location=5>
- Santos-Moreira, L.L., García-Mera, S. M. y De La Cruz Moreno-Arteaga, N.I. (2022). La comunicación en el aula y su influencia en las relaciones interpersonales: Un estudio de caso. *Revista estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*, 10(2), 1-12. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n2/2308-0132-reds-10-02-e23.pdf>
- Santos-Pazos, D. A., Erazo-Salcedo, L. G. y Mogrovejo-Gualpa, J. O. (2019). Rasgos y dimensiones de la personalidad en estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo. *Revista Eugenio Espejo*, 13(1), 36–44.
<https://doi.org/10.37135/ee.004.06.04>
- Szostek, D. y Łapińska, J. (2020). The Impact of Quality of Interpersonal Relationships at Work on Self-Assessment of Psychosomatic Well-Being: Results from a Study of Employees in Poland. *European Research Studies Journal*. 23(1), 428-442.
<https://doi.org/10.35808/ersj/1770>
- Tafur-Puente, R. M., Soriano-Talavera, R. L. y Huamán-Robles, S. P. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la ciencia*, 11(21), 151–164.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>

- Thyness, H. y Lexander, K.V. (2023). Indexing the 'included' migrant? Social categorization and interpersonal digital interaction between labor migrants, teachers and employers in Norway. *Language and Communication*, 88, 27-40. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0271530922000829>
- Torres-Díaz, S.E., Hidalgo-Apolo, G.A. y Suarez-Pesántez, K. V. (2020). Habilidades sociales y rendimiento académico en adolescentes de secundaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(15), 267 – 276. http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v4n15/v4n15_a09.pdf
- Van der-Lans, R.M., Cremers, J., Klugkist, I. y Zwart, R. (2020). Teachers' interpersonal relationships and instructional expertise: How are they related? *Studies in Educational Evaluation*, 66, 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191491X20301504>
- Van-Vemde, L., Donker, M.H. y Mainhard, T. (2022). Teachers, loosen up! How teachers can trigger interpersonally cooperative behavior in students at risk of academic failure. *Learning and Instruction*, 82, 1-14. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959475222001086>
- Vásquez-Aguilar, D. V., Mosquera-Viejo, J. L., Sánchez-Granja, A. E. y Chang-Camacho, L. B. (2020). Aprendizaje humanista y su aplicabilidad en aula de clases. *RECIMUNDO*, 4(1), 164-172. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.164-172](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.164-172)
- Vega-Gutiérrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vera-Velázquez, R., Castro-Piguave, C., Estévez-Valdés, I. y Maldonado-Zúñiga, K. (2020). Metodologías de enseñanza-aprendizaje constructivista aplicadas a la educación superior. *Revista Sinapsis*, 3(18), 1-9. <https://doi.org/10.37117/s.v3i18.399>
- Wen, H., Liu-Lastres, B. y Ngoc- Vo, L.B. (2023). Evaluating food safety education in hospitality management programs through the lenses of situated learning theory: Insights from industry leaders and educators. *Food Control*, 153, 1-9. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

85161697653&doi=10.1016%2fj.foodcont.2023.109893&origin=inward&txGid=9e0cc25cc88175e2d7726603f3ac2797

- Wihlenda, M., Brahm, T. y Habisch, A. (2023). Responsible management education: Social entrepreneurial competences of civically-engaged students. *The International Journal of Management Education*, 21(1), 1-12. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1472811722001586>
- Yang, X. (2021). How can EFL teachers make their questions more interactive with students? Interpersonal patterns of teacher questions. *System*, 99,1-11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0346251X21000634>
- Yang, X. y Yin, S. (2022). Interpersonal projection as EFL teachers' discourse strategy to enhance students' willingness to communicate: A systemic-functional perspective. *System*, 104, 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0346251X21002414>

ANEXOS

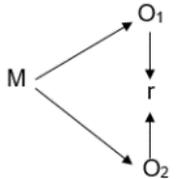
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión educativa	Es una disciplina discreta que aspira a fortalecer el desempeño de los planteles e instituciones educativas en un país determinado mediante la aplicación de técnicas, instrumentos y conocimientos de administración. Se trata de una administración educativa gestionable, orientado a intentar pensar el proceso educativo moderno como un todo organizado, administrable y sistémico (Cárdenas, et al., 2022)	La recolección de datos se realizó utilizando el cuestionario y la escala de Likert.	institucional	Planificación estratégica Clima institucional	Ordinal
			administrativa	Dirección liderazgo Control	
			pedagógica	Procesos pedagógicos Recursos didácticos	
			comunitaria	Participación Compromiso	
V2: Relaciones interpersonales	Son elementos de la inteligencia emocional, fuente imprescindible para la felicidad personal, en muchos casos para el desempeño laboral, nace desde la forma de tratar y comunicarse con las personas de su medio (Szostek y Łapińska, 2020).	La recolección de datos se realizó utilizando el cuestionario y la escala de Likert.	Habilidades comunicativas	- Comunicación asertiva - Comunicación empática - Apertura de escucha	Ordinal
			Compromiso organizacional	- Compromiso laboral - Trabajo en equipo - Cumplimiento de objetivos - Compromiso colectivo.	
			Tipos de liderazgo	- Líder autoritario - Líder democrático	

Fuente: *Elaboración propia*

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento																												
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión educativa de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023? ¿Cuál es el nivel de percepción de las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de percepción de la gestión educativa de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023. Analizar el nivel de percepción de las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023.</p>	<p>Hipótesis general: H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: H₁: El nivel de percepción de la gestión educativa de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023, es alto. H₂: El nivel de percepción de las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023, es alto. H₃: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Polidocente de Lamas- 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>																												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																													
<p>Diseño de investigación. Tipo básica, diseño no experimental y de corte transversal</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>M = Muestra V1= Gestión educativa V2 = Relaciones interpersonales R= Relación</p> </div> </div>	<p>Población: La población será 51 docentes.</p> <p>Muestra: La muestra será 51 docentes.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 40%;">Dimensiones</th> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 10%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión educativa</td> <td>institucional</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>administrativa</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>pedagógica</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Relaciones interpersonales</td> <td>comunitaria</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Habilidades comunicativas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Compromiso organizacional</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tipos de liderazgo</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones			Gestión educativa	institucional			administrativa			pedagógica			Relaciones interpersonales	comunitaria			Habilidades comunicativas			Compromiso organizacional				Tipos de liderazgo		
Variables	Dimensiones																														
Gestión educativa	institucional																														
	administrativa																														
	pedagógica																														
Relaciones interpersonales	comunitaria																														
	Habilidades comunicativas																														
	Compromiso organizacional																														
	Tipos de liderazgo																														

Fuente: *Elaboración propia*

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de gestión educativa

Datos generales:

Fecha de recolección: 28 / 09 /2023

Buen día estimado:

A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su vivencia o experiencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información acerca de la variable.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que usted considere, para cada uno de los siguientes enunciados. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas. Por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal; además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará con confidencialidad. Para lo cual, deberá considerar la siguiente escala de medición:

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

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión institucional						
01	Se planifica las actividades de manera estratégica dentro de la institución					
02	Se cuenta con un plan estratégico institucional					

03	Existe un buen clima institucional dentro de la institución					
04	Existe adecuadas relaciones laborales producto de un buen clima laboral					
Dimensión administrativa						
05	Considera que el director brinda un buen direccionamiento en el desarrollo de las actividades institucionales					
06	Considera adecuado el liderazgo del director					
07	El liderazgo del director ha permitido contar con un equipo de trabajo idóneo					
08	Se controla el cumplimiento de cada actividad asignada a los docentes					
Dimensión pedagógica						
09	Considera que la institución desarrolla adecuados procesos pedagógicos					
10	Los directivos brindan facilidades al docente para un mejor desarrollo de los procesos pedagógicos					
11	Los resultados obtenidos producto de la aplicación de los recursos didácticos son satisfactorios					
12	Los recursos didácticos utilizados son los adecuados					
Dimensión comunitaria						
13	Existe una adecuada participación de los docentes en las actividades escolares					
14	Se incentiva la participación de los alumnos y padres de familia en las actividades institucionales					
15	El compromiso asumido por el director ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales					
16	Existe un compromiso oportuno de los docentes en el desarrollo de las actividades institucionales.					

Cuestionario de relaciones interpersonales

Datos generales:

Fecha de recolección: 28 /09/2023

Buen día estimado:

A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su vivencia o experiencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información acerca de la variable.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que usted considere, para cada uno de los siguientes enunciados. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas.

Por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal; además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará con confidencialidad.

Para lo cual, deberá considerar la siguiente escala de medición:

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

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Habilidades comunicativas						
01	Se desarrolla una comunicación asertiva dentro de la institución					
02	El tipo de comunicación empleada por el director es la adecuada					
03	Existe una adecuada comunicación					

	empática por la plana docente					
04	El tipo de comunicación desarrollada es efectiva					
05	Existe una adecuada capacidad de escucha por parte de los docentes ante cualquier información dada					
Compromiso organizacional						
06	Existe un adecuado compromiso por parte de los docentes					
07	El personal docente se involucra en el cumplimiento de los objetivos institucionales					
08	Se incentiva al trabajo en equipo en la institución					
09	Se logra cumplir los objetivos de manera oportuna					
10	Existe un compromiso colectivo por parte de todos los docentes					
Tipos de liderazgo						
11	Existe un liderazgo autoritario por parte del director					
12	Existe un liderazgo democrático por parte del director					
13	Considera que el tipo de liderazgo del director es de acuerdo a la situación en la que se encuentran					
14	El liderazgo desarrollado ayuda al cumplimiento de los objetivos					
15	El tipo de liderazgo empleado le permitido tener autonomía en sus actividades laborales					

Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: **Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas-2023**

Investigador (a): Claudia Navarro Mas

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas-2023", cuyo objetivo de la investigación es **Determinar la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas- 2023**. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de (colocar: pre o posgrado), de la carrera profesional posgrado o programa de maestría, de la Universidad César Vallejo del campus universitario y filial Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa N°0352 del nivel primaria y la institución educativa JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN del nivel secundaria.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas- 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas-2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del aula de la institución educativa N° 0352 o la institución educativa JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(es) (Apellidos y Nombres) Navarro Mas, Claudia email: cn021985@gmail.com y Docente Asesor (Apellidos y Nombres) DR. Delgado Bardales, José Manuel email: jmdelgadob@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Isela Hilarosa Martínez Casiano DNI: 16905658 firma: 

Fecha : 28 de setiembre del 2023

hora: 9:45 a. m

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.

Validación de instrumentos

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Institucional				X				X				X	
01	Se planifica las actividades de manera estratégica en la institución				X				X				X	
02	Se cuenta con un plan estratégico institucional			X				X					X	
03	Existe un buen clima institucional dentro de la institución			X					X				X	
04	Las relaciones laborales son adecuadas producto de un buen clima laboral				X				X				X	
	DIMENSION: Administrativa													
05	Considera que el director genera un direccionamiento adecuado en el desarrollo de las actividades institucionales				X				X				X	
06	Considera adecuado el liderazgo del director				X				X				X	
07	El liderazgo del director ha permitido contar con un equipo de trabajo que articula actividades			X					X				X	
08	Se controla el cumplimiento de cada actividad asignada a los docentes			X					X				X	
	DIMENSION: Pedagógica													
09	Considera que la institución desarrolla adecuados procesos pedagógicos				X				X				X	
10	Los directivos brindan facilidades al docente para desarrollar adecuadamente sus procesos pedagógicos				X			X					X	
11	Los resultados obtenidos producto de la aplicación de los recursos didácticos son satisfactorios			X					X				X	
12	Los recursos didácticos utilizados son los adecuados				X				X				X	
	DIMENSION: Comunitaria													
13	La participación de los docentes en las actividades escolares son adecuadas				X				X				X	
14	Se incentiva la participación de los alumnos y padres de familia en las actividades institucionales				X				X				X	
15	El compromiso asumido por el director ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales			X					X				X	
16	Existe un compromiso oportuno de los docentes en el desarrollo de las actividades institucionales				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación _

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

Apellidos y nombres del juez validador. Sánchez Dávila Keller

DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 25 de Setiembre del 2023


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
RELACIONES INTERPERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIONES: Habilidades comunicativas				X				X				X	
01	Se desarrolla una comunicación asertiva dentro de la institución			X				X					X	
02	El tipo de comunicación empleada por el director es la adecuada			X				X					X	
03	Los docentes practican una comunicación fluida que permite un trabajo colaborativo		X					X			X			
04	El tipo de comunicación desarrollada es efectiva			X		X							X	
05	Existe una adecuada capacidad de escucha por parte de los docentes ante cualquier información dada			X				X					X	
	DIMENSIONES: Compromiso organizacional													
06	Existe un adecuado compromiso por parte de los docentes			X				X					X	
07	El personal docente se involucra en el cumplimiento de los objetivos institucionales			X				X					X	
08	Se incentiva al trabajo en equipo en la institución			X				X					X	
09	Se logra cumplir los objetivos de manera oportuna		X					X			X			
10	Existe un compromiso colectivo por parte de todos los docentes			X		X							X	
	DIMENSIONES: Tipos de liderazgo													
11	Existe un liderazgo autoritario por parte del director			X				X					X	
12	Existe un liderazgo democrático por parte del director			X				X					X	
13	Considera que el tipo de liderazgo del director es de acuerdo a la situación en la que se encuentran			X		X					X			
14	El liderazgo desarrollado ayuda al cumplimiento de los objetivos		X					X					X	
15	El tipo de liderazgo empleado le permitido tener autonomía en sus actividades laborales			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sánchez Dávila Keller

DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Doctor Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 25 de Setiembre de 2023


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Institucional														
01	Se planifica las actividades de manera estratégica en la institución			X				X				X		
02	Se cuenta con un plan estratégico institucional			X				X				X		
03	Existe un buen clima institucional dentro de la institución			X				X				X		
04	Las relaciones laborales son adecuadas producto de un buen clima laboral			X				X				X		
DIMENSIÓN: Administrativa														
05	Considera que el director genera un direccionamiento adecuado en el desarrollo de las actividades institucionales			X				X				X		
06	Considera adecuado el liderazgo del director			X				X				X		
07	El liderazgo del director ha permitido contar con un equipo de trabajo que articula actividades			X				X				X		
08	Se controla el cumplimiento de cada actividad asignada a los docentes			X				X				X		
DIMENSIÓN: Pedagógica														
09	Considera que la institución desarrolla adecuados procesos pedagógicos			X				X				X		
10	Los directivos brindan facilidades al docente para desarrollar adecuadamente sus procesos pedagógicos			X				X				X		
11	Los resultados obtenidos producto de la aplicación de los recursos didácticos son satisfactorios			X				X				X		
12	Los recursos didácticos utilizados son los adecuados			X				X				X		
DIMENSIÓN: Comunitaria														
13	La participación de los docentes en las actividades escolares son adecuadas			X				X				X		
14	Se incentiva la participación de los alumnos y padres de familia en las actividades institucionales			X				X				X		
15	El compromiso asumido por el director ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales			X				X				X		
16	Existe un compromiso oportuno de los docentes en el desarrollo de las actividades institucionales			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Macahuachi Tananta Jarvis Dario** DNI: 70157814

Especialidad del validador (a): **Maestro en Gestión Educativa**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 25 de Setiembre del 2023


EPD. Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta
 N° Matriculado 19-1481

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
RELACIONES INTERPERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIONES: Habilidades comunicativas													
01	Se desarrolla una comunicación asertiva dentro de la institución			X				X					X	
02	El tipo de comunicación empleada por el director es la adecuada			X				X					X	
03	Los docentes practican una comunicación fluida que permite un trabajo colaborativo			X				X					X	
04	El tipo de comunicación desarrollada es efectiva			X				X					X	
05	Existe una adecuada capacidad de escucha por parte de los docentes ante cualquier información dada			x				X					X	
	DIMENSIONES: Compromiso organizacional													
06	Existe un adecuado compromiso por parte de los docentes			X				x					X	
07	El personal docente se involucra en el cumplimiento de los objetivos institucionales			X				X					X	
08	Se incentiva al trabajo en equipo en la institución			X				X					X	
09	Se logra cumplir los objetivos de manera oportuna			X				X					X	
10	Existe un compromiso colectivo por parte de todos los docentes			X				X					x	
	DIMENSIONES: Tipos de liderazgo													
11	Existe un liderazgo autoritario por parte del director			X				X					X	
12	Existe un liderazgo democrático por parte del director			X				X					X	
13	Considera que el tipo de liderazgo del director es de acuerdo a la situación en la que se encuentran			X				X					X	
14	El liderazgo desarrollado ayuda al cumplimiento de los objetivos			X				X					X	
15	El tipo de liderazgo empleado le permitido tener autonomía en sus actividades laborales			x				X					x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Macahuachi Tananta Jarvis Dario DNI: 70157814

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Educativa

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 25 de Setiembre de 2023


 DPC. Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta
 N° Matricula 10-1401

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Institucional				X				X				X	
01	Se planifica las actividades de manera estratégica en la institución				X				X				X	
02	Se cuenta con un plan estratégico institucional				X				X				X	
03	Existe un buen clima institucional dentro de la institución				X				X				X	
04	Las relaciones laborales son adecuadas producto de un buen clima laboral				X				X				X	
	DIMENSION: Administrativa													
05	Considera que el director genera un direccionamiento adecuado en el desarrollo de las actividades institucionales				X				X				X	
06	Considera adecuado el liderazgo del director				X				X				X	
07	El liderazgo del director ha permitido contar con un equipo de trabajo que articula actividades				X				X				X	
08	Se controla el cumplimiento de cada actividad asignada a los docentes				X				X				X	
	DIMENSION: Pedagógica													
09	Considera que la institución desarrolla adecuados procesos pedagógicos				X				X				X	
10	Los directivos brindan facilidades al docente para desarrollar adecuadamente sus procesos pedagógicos				X				X				X	
11	Los resultados obtenidos producto de la aplicación de los recursos didácticos son satisfactorios				X				X				X	
12	Los recursos didácticos utilizados son los adecuados				X				X				X	
	DIMENSION: Comunitaria													
13	La participación de los docentes en las actividades escolares son adecuadas				X				X				X	
14	Se incentiva la participación de los alumnos y padres de familia en las actividades institucionales				X				X				X	
15	El compromiso asumido por el director ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X				X	
16	Existe un compromiso oportuno de los docentes en el desarrollo de las actividades institucionales				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio

2. Bajo nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **INSTRUMENTO COHERENTE Y APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **TORRES RIOS CESAR AUGUSTO**

DNI: 46252324

Especialidad del validador (a): **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Cesar Augusto Torres Rios
CCPSM N° Mat. 19-2154

Tarapoto, 25 de Setiembre del 2023

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
RELACIONES INTERPERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIONES: Habilidades comunicativas				X				X					
01	Se desarrolla una comunicación asertiva dentro de la institución				X				X					X
02	El tipo de comunicación empleada por el director es la adecuada				X				X					X
03	Los docentes practican una comunicación fluida que permite un trabajo colaborativo				X				X					X
04	El tipo de comunicación desarrollada es efectiva				X				X					X
05	Existe una adecuada capacidad de escucha por parte de los docentes ante cualquier información dada				X				X					X
	DIMENSIONES: Compromiso organizacional													
06	Existe un adecuado compromiso por parte de los docentes				X				X					X
07	El personal docente se involucra en el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X					X
08	Se incentiva al trabajo en equipo en la institución				X				X					X
09	Se logra cumplir los objetivos de manera oportuna				X				X					X
10	Existe un compromiso colectivo por parte de todos los docentes				X				X					X
	DIMENSIONES: Tipos de liderazgo													
11	Existe un liderazgo autoritario por parte del director				X				X					X
12	Existe un liderazgo democrático por parte del director				X				X					X
13	Considera que el tipo de liderazgo del director es de acuerdo a la situación en la que se encuentran				X				X					X
14	El liderazgo desarrollado ayuda al cumplimiento de los objetivos				X				X					X
15	El tipo de liderazgo empleado le permitido tener autonomía en sus actividades laborales				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): INSTRUMENTO COHERENTE Y APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: TORRES RIOS CESAR AUGUSTO

DNI:46252324

Especialidad del validador (a): MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 25 de Setiembre de 2023



Mg. Cesar Augusto Torres Rios
CCPSM N° Mat. 19-2154

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Institucional													
01	Se planifica las actividades de manera estratégica en la institución				X				X					X
02	Se cuenta con un plan estratégico institucional				X				X					X
03	Existe un buen clima institucional dentro de la institución				X				X					X
04	Las relaciones laborales son adecuadas producto de un buen clima laboral				X				X					X
	DIMENSION: Administrativa													
05	Considera que el director genera un direccionamiento adecuado en el desarrollo de las actividades institucionales				X				X					X
06	Considera adecuado el liderazgo del director				X				X					X
07	El liderazgo del director ha permitido contar con un equipo de trabajo que articula actividades				X				X					X
08	Se controla el cumplimiento de cada actividad asignada a los docentes			X					X					X
	DIMENSION: Pedagógica													
09	Considera que la institución desarrolla adecuados procesos pedagógicos				X				X					X
10	Los directivos brindan facilidades al docente para desarrollar adecuadamente sus procesos pedagógicos				X				X					X
11	Los resultados obtenidos producto de la aplicación de los recursos didácticos son satisfactorios				X				X			X		
12	Los recursos didácticos utilizados son los adecuados				X				X					X
	DIMENSION: Comunitaria													
13	La participación de los docentes en las actividades escolares es adecuada			X					X					X
14	Se incentiva la participación de los alumnos y padres de familia en las actividades institucionales				X				X					X
15	El compromiso asumido por el director ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X					X
16	Existe compromiso oportuno de los docentes en el desarrollo de las actividades institucionales				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos

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

Apellidos y nombres del juez validador. MSc. Segundo Saul Rodríguez Mendoza. DNI: 01148240

Especialidad del validador (a): En gestión empresarial, Docente en proyecto de investigación y desarrollo del proyecto

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 25 de Setiembre del 2023



Ilust. Segundo Saul Rodríguez Mendoza
 RREGUC N° 07097
 CLAD - PERU

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
RELACIONES INTERPERSONALES**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIONES: Habilidades comunicativas													
01	Se desarrolla una comunicación asertiva dentro de la institución			X				X					X	
02	El tipo de comunicación empleada por el director es la adecuada			X				X					X	
03	Los docentes practican una comunicación fluida que permite un trabajo colaborativo			X				X					X	
04	El tipo de comunicación desarrollada es efectiva			X				X					X	
05	Existe una adecuada capacidad de escucha por parte de los docentes ante cualquier información dada		X					X					X	
	DIMENSIONES: Compromiso organizacional													
06	Existe un adecuado compromiso por parte de los docentes			X				X					X	
07	El personal docente se involucra en el cumplimiento de los objetivos institucionales			X				X					X	
08	Se incentiva al trabajo en equipo en la institución			X				X					X	
09	Se logra cumplir los objetivos de manera oportuna			X				X					X	
10	Existe un compromiso colectivo por parte de todos los docentes			X				X			X			
	DIMENSIONES: Tipos de liderazgo													
11	Existe un liderazgo autoritario por parte del director		X				X					X		
12	Existe un liderazgo democrático por parte del director		X				X					X		
13	Considera que el tipo de liderazgo del director es de acuerdo a la situación en la que se encuentran			X				X					X	
14	El liderazgo desarrollado ayuda al cumplimiento de los objetivos			X				X					X	
15	El tipo de liderazgo empleado le permitido tener autonomía en sus actividades laborales			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos

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

Apellidos y nombres del juez validador. MSc. Segundo Saul Rodriguez Mendoza. DNI: 01148240

Especialidad del validador (a): En gestión empresarial, Docente en proyecto de investigación y desarrollo del proyecto

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



MSc. Segundo Saul Rodriguez Mendoza
REGUC N° 07097
CLAD - PERÚ

Tarpoto 25 de Setiembre de 2023

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSION: Institucional													
01	Se planifica las actividades de manera estratégica en la institución				X				X					X
02	Se cuenta con un plan estratégico institucional			X					X					X
03	Existe un buen clima institucional dentro de la institución				X				X					X
04	Las relaciones laborales son adecuadas producto de un buen clima laboral				X				X			X		
	DIMENSION: Administrativa													
05	Considera que el director genera un direccionamiento adecuado en el desarrollo de las actividades institucionales				X				X					X
06	Considera adecuado el liderazgo del director				X				X					X
07	El liderazgo del director ha permitido contar con un equipo de trabajo que articula actividades			X					X					X
08	Se controla el cumplimiento de cada actividad asignada a los docentes				X				X					X
	DIMENSION: Pedagógica													
09	Considera que la institución desarrolla adecuados procesos pedagógicos				X				X					X
10	Los directivos brindan facilidades al docente para desarrollar adecuadamente sus procesos pedagógicos				X				X			X		
11	Los resultados obtenidos producto de la aplicación de los recursos didácticos son satisfactorios			X					X					X
12	Los recursos didácticos utilizados son los adecuados				X				X					X
	DIMENSION: Comunitaria													
13	La participación de los docentes en las actividades escolares son adecuadas				X				X					X
14	Se incentiva la participación de los alumnos y padres de familia en las actividades institucionales				X				X					X
15	El compromiso asumido por el director ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X					X
16	Existe un compromiso oportuno de los docentes en el desarrollo de las actividades institucionales				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, los ítems guardan relación con la variable a investigar.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Muñoz Ocas Alcides

DNI: 46590514

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública

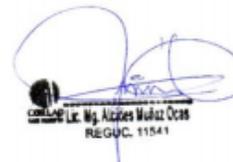
¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 25 de Setiembre del 2023




 Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
 REGUC. 11541

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
RELACIONES INTERPERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIONES: Habilidades comunicativas														
01	Se desarrolla una comunicación asertiva dentro de la institución				X					X				X
02	El tipo de comunicación empleada por el director es la adecuada			X					X			X		
03	Los docentes practican una comunicación fluida que permite un trabajo colaborativo				X				X					X
04	El tipo de comunicación desarrollada es efectiva				X			X						X
05	Existe una adecuada capacidad de escucha por parte de los docentes ante cualquier información dada				X				X					X
DIMENSIONES: Compromiso organizacional														
06	Existe un adecuado compromiso por parte de los docentes				X				X					X
07	El personal docente se involucra en el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X					X
08	Se incentiva al trabajo en equipo en la institución			X				X				X		
09	Se logra cumplir los objetivos de manera oportuna				X				X					X
10	Existe un compromiso colectivo por parte de todos los docentes				X				X					X
DIMENSIONES: Tipos de liderazgo														
11	Existe un liderazgo autoritario por parte del director				X				X					X
12	Existe un liderazgo democrático por parte del director				X			X						X
13	Considera que el tipo de liderazgo del director es de acuerdo a la situación en la que se encuentran				X				X					X
14	El liderazgo desarrollado ayuda al cumplimiento de los objetivos				X				X					X
15	El tipo de liderazgo empleado le permitido tener autonomía en sus actividades laborales			X					X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, los ítems guardan relación con la variable a investigar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Muñoz Ocas Alcides **DNI:** 46590514

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

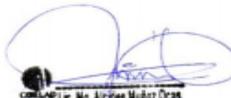
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 25 de Setiembre de 2023

te



Luz. Mg. Alcides Muñoz Ocas
REGUC. 11541

Índice de la V Ayken

Variable 1: Gestión educativa

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
D2	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P15	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.96

Variable 2: Relaciones interpersonales

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
	P4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
D3	P11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
	P12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
	P13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

V de Ayken

0.96

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de gestión educativa

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	16

Análisis de confiabilidad de relación interpersonales

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	15

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

CONSTANCIA



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Pacayzapa, 28 de setiembre de 2023

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0352 DEL CENTRO POBLADO DE PACAYZAPA, DISTRITO DE ALONSO DE ALVARADO ROQUE, PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que la profesora Claudia Navarro Mas, aplicó el cuestionario a los docentes del proyecto de tesis a investigar: "Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas- 2023".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Atentamente,


Ricardo Rios Valles
DIRECTOR
I.E. N° 0352 - PACAYZAPA

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS



CONSTANCIA

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Pacayzapa, 28 de setiembre de 2023

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN DEL CENTRO POBLADO DE PACAYZAPA, DISTRITO DE ALONSO DE ALVARADO ROQUE, PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE:

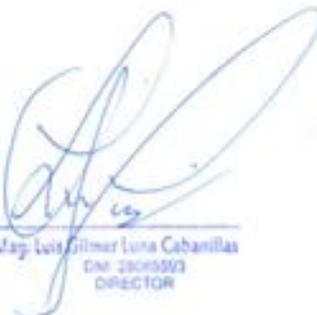
HACE CONSTAR

Que la profesora Claudia Navarro Mas, aplicó el cuestionario a los docentes del proyecto de tesis a investigar: "Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas- 2023".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Atentamente




Mag. Luis Gilmer Luna Cabanillas
DNI 2905593
DIRECTOR

Base de datos estadísticos

Base de datos piloto

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	TOTAL
1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	49
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	25
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	55
6	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	25
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
8	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	41
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	73
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	43
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	39
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	57
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	30

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	52
2	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	46
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
5	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	23
6	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	51
7	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	23
8	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
9	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	39
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
11	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	69
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	3	2	2	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	27
14	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	46
15	4	3	3	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	30

Base de datos de gestión educativa

GESTIÓN EDUCATIVA																					
Dimensión institucional						Dimensión administrativa					Dimensión pedagógica					Dimensión comunitaria					
Nº	p1	p2	p3	p4	sub total	p5	p6	p7	p8	subtotal	p9	p10	p11	p12	sub total	p13	p14	p15	p16	sub total	TOTAL
1	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	20
2	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6	25
3	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	54
4	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	28
5	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	63
6	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	42
7	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	4	4	12	4	4	5	3	16	59
8	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	4	15	5	4	5	5	19	70
9	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	68
10	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	3	2	11	3	2	4	2	11	43
11	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	3	11	2	3	2	2	9	39
12	4	3	4	2	13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	54
13	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	28
14	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	10	2	3	3	2	10	40
15	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	55
16	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	20
17	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6	25
18	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	54
19	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	10	2	3	3	2	10	40
20	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	55
21	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	20
22	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6	25

23	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	54
24	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	28
25	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	63
26	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	42
27	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	4	4	12	4	4	5	3	16	59
28	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	4	15	5	4	5	5	19	70
29	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	68
30	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	3	2	11	3	2	4	2	11	43
31	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	3	11	2	3	2	2	9	39
32	4	3	4	2	13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	54
33	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	28
34	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	10	2	3	3	2	10	40
35	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	55
36	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	20
37	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6	25
38	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	54
39	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	10	2	3	3	2	10	40
40	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	55
41	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	20
42	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6	25
43	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	54
44	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	28
45	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	63
46	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	42
47	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	4	4	12	4	4	5	3	16	59
48	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	4	15	5	4	5	5	19	70
49	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	68
50	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	3	2	11	3	2	4	2	11	43
51	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	3	11	2	3	2	2	9	39

Base de datos de relaciones interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES																			
Habilidades comunicativas							Compromiso organizacional						Tipos de liderazgo						
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	sub total	p6	p7	p8	p9	p10	sub total	p11	p12	p13	p14	p15	sub total	TOTAL
1	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	1	11	1	1	1	2	1	6	30
2	3	4	4	4	4	19	5	4	2	1	1	13	2	2	2	1	2	9	41
3	5	5	4	5	4	23	5	5	4	3	3	20	4	4	3	3	4	18	61
4	5	4	4	4	4	21	4	4	2	2	1	13	2	2	2	2	2	10	44
5	2	3	2	3	2	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	50
6	2	2	3	2	3	12	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	2	12	36
7	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	4	18	4	4	1	3	4	16	51
8	2	2	2	2	2	10	1	2	4	5	5	17	4	4	1	5	4	18	45
9	2	2	3	2	3	12	3	2	5	5	4	19	4	4	4	5	4	21	52
10	4	3	3	3	3	16	4	3	3	2	3	15	2	2	4	2	2	12	43
11	2	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	8	3	3	4	2	3	15	29
12	1	1	2	1	2	7	2	1	2	3	4	12	3	3	4	3	3	16	35
13	3	3	4	3	4	17	3	3	1	2	2	11	2	2	1	2	2	9	37
14	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	2	11	3	3	3	2	3	14	37
15	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	51
16	2	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	1	6	19
17	1	1	2	1	2	7	2	1	2	1	1	7	2	2	2	1	2	9	23
18	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	4	18	51
19	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	3	3	3	2	3	14	31
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	3	17	56
21	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	1	11	1	1	1	2	1	6	30
22	3	4	4	4	4	19	5	4	2	1	1	13	2	2	2	1	2	9	41

23	5	5	4	5	4	23	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	4	18	59
24	5	4	4	4	3	20	3	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	10	40
25	2	3	2	3	3	13	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	52
26	2	2	3	2	5	14	5	4	2	3	3	17	2	2	3	3	2	12	43
27	3	4	3	4	5	19	4	4	3	3	4	18	4	4	1	3	4	16	53
28	2	2	2	2	2	10	3	2	4	5	5	19	4	4	1	5	4	18	47
29	2	2	3	2	2	11	2	3	5	5	4	19	4	4	4	5	4	21	51
30	4	3	3	3	3	16	4	3	3	2	3	15	2	2	4	2	2	12	43
31	2	1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	10	3	3	4	2	3	15	32
32	1	1	2	1	2	7	2	3	2	3	4	14	3	3	4	3	3	16	37
33	3	3	4	3	4	17	3	3	1	2	2	11	2	2	1	2	2	9	37
34	2	2	3	2	2	11	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	33
35	4	3	3	3	1	14	1	2	4	4	3	14	3	3	4	4	3	17	45
36	2	1	1	1	3	8	3	4	2	2	1	12	1	1	1	2	1	6	26
37	1	1	2	1	2	7	2	3	2	1	1	9	2	2	2	1	2	9	25
38	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	4	18	51
39	2	1	2	1	2	8	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	30
40	4	4	4	4	1	17	1	2	4	4	3	14	3	3	4	4	3	17	48
41	3	3	2	3	3	14	3	4	2	2	1	12	1	1	1	2	1	6	32
42	3	4	4	4	2	17	1	2	2	1	1	7	2	2	2	1	2	9	33
43	5	5	4	5	4	23	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	4	18	59
44	5	4	4	4	3	20	3	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	10	40
45	2	3	2	3	3	13	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	52
46	2	2	3	2	5	14	5	4	2	3	3	17	2	2	3	3	2	12	43
47	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	4	18	4	4	1	3	4	16	51
48	2	2	2	2	2	10	1	2	4	5	5	17	4	4	1	5	4	18	45
49	2	2	3	2	3	12	3	2	5	5	4	19	4	4	4	5	4	21	52
50	4	3	3	3	3	16	4	3	3	2	3	15	2	2	4	2	2	12	43
51	2	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	8	3	3	4	2	3	15	29

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:
I.E.N°0352	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Segundo Ricardo Rios Valles	DNI: 00829567

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas- 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría	
Autor: Nombres y Apellidos Claudia Navarro Mas	DNI: 43214455

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pacayzapa, 28 de setiembre del 2023

Firma 
SEGUNDO RICARDO RIOS VALLES
DIRECTOR
I.E. N° 0352 - PACAYZAPA

(1) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:
I.E José Faustino Sánchez Carrión	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Luis Gilmer Luna Cabanillas	DNI: 28065593

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión educativa y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Polidocente de Lamas- 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría	
Autor: Nombres y Apellidos Claudia Navarro Mas	DNI: 43214455

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pacayzapa, 28 de setiembre del 2023

Firma:




Luis Gilmer Luna Cabanillas
DNI 28065593
DIRECTOR

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.