



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa
“Nueva Alborada”, Guayaquil, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Guerrero Aguirre, Julia Amada (ORCID: 0000-0002-5102-6396)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA- PERÚ

2019

DEDICATORIA

Mi trabajo de tesis es dedicada primero a Dios por guiarme en cada paso que doy y llenar mi corazón de fe y sabiduría. A mi madre porque sin su ayuda no hubiera podido crecer profesionalmente y continuar en este largo camino de aprender.

Y a mis hijos que quiero que vea en mí un ejemplo de superación.

AGRADECIMIENTO

Extiendo mi gratitud fraterna hacia los Directivos y todo el personal que labora en esta prestigiosa institución Cesar Vallejo que me abrió las puertas para enriquecer mi conocimiento y brindarme su ayuda en la elaboración del presente trabajo.

A los docentes de la institución educativa Nueva Alborada que me permitieron realizar mi estudio y me brindaron su amable tiempo.

A los miembros del jurado, por sus acertadas críticas constructivas que aportaron al mejoramiento y la culminación de este trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Julia Amada Guerrero Aguirre, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con C.I. 0919489575, con la tesis titulada Relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director de una institución educativa "Nueva Alborada", Guayaquil, Ecuador 2018.

Declaro bajo juramento que:

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

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



Piura, 10 de abril del 2019.

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado..... | iv |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Índice..... | vi |
| Índice de tablas..... | viii |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 1 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 2 |
| 1.3. Teorías relacionadas a la variable Habilidades gerenciales..... | 5 |
| 1.3.1 Variable 1.- Habilidades gerenciales..... | 6 |
| 1.3.1.1 Tipos de habilidades gerenciales..... | 6 |
| 1.3.1.2. Dimensión Habilidades técnicas..... | 7 |
| 1.3.1.3 Dimensión Habilidades humanas..... | 7 |
| 1.3.1.4 Dimensión Habilidades básicas..... | 8 |
| 1.3.2 Definiciones de variable 2: Relaciones interpersonales..... | 8 |
| 1.3.2.1 Tipos de comunicación..... | 8 |
| 1.3.2.1.1 Comunicación Asertiva | 9 |
| 1.3.2.1.2 Comunicación Intrínseca..... | 9 |
| 1.3.2.2 Barreras de las relaciones interpersonales..... | 10 |
| 1.3.2.2.1 Barrera personal..... | 10 |
| 1.3.2.2.2 Barreras Físicas..... | 10 |
| 1.3.2.2.3 Barrera Semántica..... | 11 |
| 1.3.2.3 Dimensión Habilidades comunicativas..... | 11 |
| 1.3.2.3.1 Comunicación Asertiva..... | 11 |
| 1.3.2.3.2 Comunicación empática..... | 12 |
| 1.3.2.4 Dimensión Compromiso organizacional..... | 12 |

| | |
|--|----|
| 1.3.2.5 Dimensión Estilos de liderazgo..... | 12 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 13 |
| 1.4.1. Problema general..... | 13 |
| 1.4.2. Problemas específicos..... | 13 |
| 1.5 Justificación del estudio..... | 14 |
| 1.6 Hipótesis..... | 15 |
| 1.6.1 Hipótesis General..... | 15 |
| 1.6.2 Hipótesis específicas..... | 15 |
| 1.7 Objetivos..... | 15 |
| 1.7.1 Objetivo general..... | 15 |
| 1.7.2 Objetivos específicos..... | 15 |
| II. MÉTODO..... | 16 |
| 2.1 Diseño de investigación..... | 16 |
| 2.2 Variables, operacionalización..... | 16 |
| Variable 1. Habilidades gerenciales..... | 17 |
| Variable2. Relaciones interpersonales..... | 18 |
| 2.3 Población y muestra..... | 19 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 19 |
| 2.4.1 Técnica..... | 19 |
| 2.4.2 Instrumento..... | 19 |
| 2.4.3 Confiabilidad y Validez..... | 20 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos..... | 20 |
| 2.6 Aspectos éticos..... | 20 |
| III. RESULTADOS..... | 21 |
| 3.1 Descripción..... | 21 |
| 3.1.1 Objetivo General..... | 21 |
| 3.1.2 Objetivo específico 1..... | 22 |
| 3.1.3 Objetivo específico 2..... | 23 |
| 3.1.4 Objetivo específico 3..... | 24 |
| 3.2 Comprobación de Hipótesis..... | 25 |

| | |
|---|----|
| 3.2.1 Hipótesis general..... | 25 |
| 3.2.2 Hipótesis específica 1..... | 26 |
| 3.2.3 Hipótesis específica 2..... | 27 |
| 3.2.4 Hipótesis específica 3..... | 28 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 29 |
| V. CONCLUSIONES..... | 32 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 33 |
| REFERENCIAS..... | 34 |
| ANEXOS..... | 37 |
| Matriz de consistencia..... | 38 |
| Instrumento de las relaciones interpersonales..... | 39 |
| Ficha técnica de las relaciones interpersonales..... | 40 |
| Matriz de validación de instrumento..... | 41 |
| Base de datos de la variable relaciones interpersonales..... | 45 |
| Estadística de confiabilidad de la variable relaciones interpersonales..... | 46 |
| Instrumento de las habilidades gerenciales..... | 48 |
| Ficha técnica de la variable habilidades gerenciales..... | 48 |
| Matriz de validación de la variable habilidades gerenciales..... | 51 |
| Base de datos de la variable habilidades gerenciales..... | 53 |
| Estadística de confiabilidad de la variable habilidades gerenciales..... | 54 |
| Solicitud de autorización de aplicación de investigación..... | 55 |
| Aceptación del estudio de investigación..... | 56 |
| Protocolo de consentimiento..... | 57 |
| Acta de Aprobación de Originalidad..... | 58 |
| Pantallazo de Software Turnitin..... | 59 |
| Autorización de Publicación..... | 60 |
| Versión Final del Trabajo de Investigación..... | 61 |

Índice de tabla

| | |
|--|----|
| Tabla 1.- Distribución de la población..... | 19 |
| Tabla 2.- Relación que existe entre la variable relaciones interpersonales y la variable habilidades gerenciales del director..... | 21 |
| Tabla 3.- Relación que existe entre la dimensión habilidad comunicativa y la variable habilidades gerenciales del director..... | 22 |
| Tabla 4.- Relación que existe entre la dimensión compromiso organizacional y la variable habilidades gerenciales del director..... | 23 |
| Tabla 5.- Relación que existe entre la dimensión estilo de liderazgo y la variable habilidades gerenciales del director..... | 24 |
| Tabla 6.- Relación entre las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director de una institución educativa..... | 25 |
| Tabla 7.- Relación entre la dimensión habilidades comunicativa y la variable habilidades gerenciales del director..... | 26 |
| Tabla 8.- Relación entre la dimensión compromiso organizacional y la variable habilidades gerenciales del director..... | 27 |
| Tabla 9.- Relación entre la dimensión estilo de liderazgo y la variable habilidades gerenciales del director..... | 28 |
| Tabla 10.- Puntuación de la variable relaciones interpersonales..... | 44 |
| Tabla 11: Evaluación en niveles por dimensión..... | 45 |
| Tabla 12.- Puntuaciones de la variable habilidades gerenciales..... | 50 |
| Tabla 13.- Evaluación de niveles por dimensión..... | 51 |

RESUMEN

La investigación titulada “Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa “Nueva Alborada”, Guayaquil, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre las Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de la institución educativa Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018.

El presente trabajo propuso la hipótesis que afirmaba que las Relaciones interpersonales se relacionan significativamente con las Habilidades gerenciales del director de la institución educativa Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018. La población de estudio pertenece a 15 docente contratados. El estudio es no experimental asume un diseño correlacional asociativo. La investigación trabajo la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,908 para la variable relaciones interpersonales y 0,771 para la variable habilidades gerenciales. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y R.

Los resultados correlacionales de la tabla explican que dado los valores 0,005 estando al margen de error. La investigación finaliza demostrando que las relaciones interpersonales si se relaciona directamente con las habilidades gerenciales de la institución educativa Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Palabras claves: tipos de comunicación, barreras de relaciones interpersonales, habilidades.

ABSTRACT

The research entitled "Interpersonal Relations and Managerial Skills and the Director of an Educational Institution, Guayaquil, Ecuador, 2018" aimed to determine the relationship between Interpersonal Relations and Managerial Skills and the director of the educational institution Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018

The present work proposed the hypothesis that interpersonal relationships are significantly related to management skills and the director of the educational institution Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018. The study population belongs to 15 teachers hired. The study is non-experimental and assumes an associative correlation design. The research work, the survey technique, validated two questionnaires with ordinal scale answers, with a reliability of Cronbach's alpha of 0.908 for the variable interpersonal relationships and 0.771 for the managerial skills variable. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and R. statistics.

The correlational results of the table explain that given the values 0.005 being outside of error. The research concludes by demonstrating that interpersonal relationships are directly related to the management skills of the educational institution Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Keywords: types of communication, interpersonal relationship barriers, skills

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Las habilidades gerenciales nacen en primer lugar en reconocer que actividades realiza el director, como y para que lo hacen, cual es realmente su objetivo.

Bermúdez y Bravo (2016), en su estudio titulado “Habilidades directivas y desempeño laboral docentes en escuelas básicas primarias”, Universidad de Zulia, Venezuela, tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los docentes, y su investigación descriptiva, correlacionar de campo. Identifica las relaciones entre las habilidades director y el desempeño del director se puede observar que en Venezuela no se puede dar los ciertos cambios repentinos, ya que se debe aplicar nuevos método de planificación para llevar a cabo con su objetivo.

En la actualidad las habilidades directivas se hacen más presente en la educación superior ya realmente se fortalecen todas las aplicaciones y métodos que un buen líder que debe tener para poder llevar su institución a la cima del éxito. El directivo es la imagen clave o guía para el personal del establecimiento educativo ya que con su buena organización todo va bien encaminado.

Ascón, García y Pedraza (2018), en un artículo de investigación realizado en La Habana Cuba, determina que los estudios elaborados por los integrantes del plan institucional de Gestión Prospectiva de Habilidades Directivas en la Universidad de La Habana, y su ejecución en la Facultad de Turismo, verifico que no hay enfoque para poder encaminar un cambio en la manera de reconocer y presentar las habilidades directivas en el uso normal por la falta de metodología para un mejor desenvolvimiento administrativo.

Nacionales

Warnizo (2018), en su estudio titulado, “Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación

Superior”, realizado en la universidad Técnica de Ambato con sede en Esmeraldas, para adquirir un posgrado en Talento Humano, el fin es para conocer las habilidades que tienen los gerentes y su talento en la competencia administrativa, afirma que todo establecimiento público y privado debe tener la competencia suficiente para que pueda optimizar cada trabajo y estrategias, pero en las principales universidades del Ecuador todavía no se presentan estas clases de diseño para que se puedan desarrollar sin complicaciones.

Locales

La investigación en desarrollo a esta problemática se observó dentro de la institución educativa Nueva Alborada que las relaciones entre el personal y el director no eran favorables debido a esto se veía afectado las funciones de los docentes, por lo que es necesario realizar el estudio para mejorar las habilidades comunicativas y evitar las barreras que ocasiona muchas veces mal entendido entre los compañeros del trabajo.

Una de las causa por lo sucedido puede ser que el gerente educativo no genere confraternidad entre los docentes o tal vez el anuncios de gestiones a realizar, por lo que se genera una informalidad y un ambiente desagradable laboral.

Entre las alternativas de solución, acerca de estas variables pueden ser consideradas en los próximos estudios sobre las relaciones interpersonales en las instituciones, y sugerir a los directivos con motivación y estímulo de convivencia para el personal, debido que la ardua labor docente no brinda el tiempo para la socialización de ideas.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Arce y malvas (2014), en su tesis de maestría “*El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la i.e. Manuel González Prada de huari – 2013*”, sustentada en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, Perú, en la institución

educativa hay docente que no comparten un momento de calidad junto a sus alumnos o compañeros solo se dedican a dar las clases y no hacer vida social.

Siempre la gente hace lo que le parece justo según su opinión sin analizar lo que las personas piensan, pero sí en cambio se brinda un trato justo y equitativo con honestidad se va a tener buenos resultados por parte del personal colaborativo en favor a la organización.

Peñaloza (2014) en la tesis denominada “*Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente*” se observa que a la hora de dirigir los administrativos tienen falencia y presentan un déficit al momento de liderar a su grupo para lograr la excelencia, la calidad humana con respecto a la eficacia laboral solo se podrá observar si por parte de los gerentes hay un trato justo.

Bermúdez y Bravo (2016), en su estudio titulado “*Habilidades directivas y desempeño laboral docentes en escuelas básicas primarias*”, Universidad de Zulia, Venezuela, tiene como propósito observar la relación que existe entre las habilidades de un director y el buen desenvolvimiento laboral de los profesores, su investigación descriptiva, correlacionar de campo. Identifica las relaciones entre las habilidades director y el desempeño del director se puede observar que en Venezuela no se puede dar los ciertos cambios repentinos, ya que se debe aplicar nuevos método de planificación para llevar a cabo con su objetivo.

Noris (2014), en su tesis de maestría “*Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo, Estado Cojedes*”, sustentada en la Universidad de Carabobo, Venezuela, por lo general los gerentes no muestran motivación, carisma, empatía ni hay ningún estímulos para con sus empleados por lo que de ellos solo se refleja aburrimientos, desinterés y deficiencia e ineficacia a la hora de laborar.

Benito (2006), en su artículo científico “*Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción*” hemos visto cómo las relaciones que los profesores mantienen con la dirección, los compañeros, pero

sobre todo con los alumnos y los padres de los representantes legales, limitan su contentamiento en el trabajo.

Nacionales

Guarnizo (2018), en su estudio titulado, “Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior”, realizado en la universidad Técnica de Ambato con sede en Esmeraldas, para tener un grado académico en Talento Humano, señala que el propósito de este estudio fue para identificar cuáles son las competencias que poseen las autoridades o gerentes al momento de liderar, afirma que todo establecimiento público y privado debe tener la competencia suficiente para que pueda optimizar cada trabajo y estrategias, pero en las principales universidades del Ecuador todavía no se presentan estas clases de diseño para que se puedan desarrollar sin complicaciones.

Linares (2013) en su tesis de maestría “Habilidades gerenciales para la satisfacción laboral de los docentes en la E.G.B en el complejo educativo rural estatal nº 02-001” de la Universidad de Santa María, Napo, se evidencia que los directivos desarrollan un proceso comunicacional netamente descendente el cual impide el libre intercambio de opiniones e ideas que posibiliten una mejor realización de las actividades, pues los docentes consideran como imposiciones, cumpliéndolas solo como requisito pero sin aportar sus capacidades y potencial.

Locales

Así mismo en el ámbito local no se han hallado estudios antes realizados que vayan acorde a nuestra variable del trabajo de investigación.

Mediante este proyecto se está desarrollando la problemática, la cual pude detectar al observar el entorno de la institución educativa “Nueva Alborada” se pudo observar de forma empírica que los directivos de esta institución no conllevan una correcta relaciones interpersonales con la totalidad de sus docentes, a causa que por afinidad, preferencia o lazos de familiaridad la directora del plantel lleva mejores

relaciones que con los demás por lo que perjudica en el cumplimiento de las funciones o actividades dentro de la institución. Por lo que entre los docentes no entablan conversaciones amenas ni laborales por las discordias que existen.

Al parecer se ha observado que en la institución no se ha manejado correctamente las relaciones interpersonales por lo que se su desempeño laboral no es el más eficiente a la hora de laboral y no cumplen con las normas de calidad establecidas.

Además, se busca medidas de soluciones para los resultados del plan piloto que se realizó al 50% de la población encuestada y debería ser considerados en los próximos estudios de investigación de las variables en estudio, sugerir a los directivos o personal administrativos realizar convivencias entre los compañeros de trabajo para compartir experiencias y afinidades para mejorar las relaciones interpersonales, además realizar capacitaciones constantemente para compartir conocimientos y evitar las indiferencias entre compañeros.

1.3 Teorías relacionadas a la variable Habilidades gerenciales.

Finol y Camacho (2006:35), expresan que “son las habilidades que presentan los dirigentes en cualquier nivel jerárquico donde se muestran sus competencias a la hora de dirigir.

1.3.1 Variable 1.- Habilidades gerenciales

Chiavenato (2006), menciona “habilidades facilita la aplicación de todos los desempeños para poder obtener un buen resultado de todo lo requerido en cada establecimiento”.

Tal como se dijo, Madrigal (2009), determina que todas las actividades a realizar deben de tener un objetivo para poder tener el fin requerido, así mismo el director debe de tener un equipo de trabajo eficaz para poder llegar a lo planificado.

Hoy en día todas las aplicaciones de las habilidades directivas se efectúan mediante seminario, talleres, etc. Haciendo hincapié que las habilidades se plantea y ejecutan.

El director deberá aplicar todas las experiencia de cada autor ante mencionado para poder llegar a su objetivo, ya que su personal debe de ejecutar varias habilidades para su buen desempeño laboral.

1.3.1.1 Tipos de habilidades gerenciales

Se hace el realce que las habilidades es un don que cada ser humano posee y debe de ser explotado a la medida del tiempo y la exigencia de lo adquirido en su establecimiento para poder lograr los objetivos y buen desempeño laboral.

Debido a todas las acotaciones referidas la persona que desea aplicar o tener un cargo de director debe de prepararse a diario vivir para poder tener todas las habilidades necesarias para poder dirigir un grupo de trabajo.

Ghiselli (2005), define que las habilidades gerenciales prácticamente están dirigida jerárquicamente a lo administrativo.

Se ha encontrado aspecto que indican relaciones importantes con el nivel jerárquico, que define que todo trabajo bien realizado en equipo tiene su buen aprovechamiento ya que trabaja conjuntamente y tiene un gran logro.

Chiavenato (2006), explica que las habilidades son capaces de cambiar a ser humano tanto en sus emociones, desempeños, relación con los demás del grupo para poder optimizar su trabajo en equipo.

Deben de tener unas buenas técnicas, estrategias, no solo de director sino también de su grupo de trabajo que juntos se forman uno solo, pero el director debe tener cualidades óptimas para con su grupo para así tener un buen resultado.

1.3.1.2. Dimensión Habilidades técnicas

Un líder de un ciclo en particular debe presentar habilidades técnicas que son todas las herramientas técnicas que se utilizan para efectuar un trabajo definido.

Esta habilidad contiene el conocimiento para facilitar técnicamente el buen manejo de la institución con el fin de ejercer de manera eficaz el buen manejo de la organización. Al respecto, Chiavenato (2006:21), considera que todas las herramientas usadas tienen el objetivo eficaz de realizar un trabajo bien terminado con buenas técnicas adquiridas.

De igual forma, el director de una institución debe poseer en particular gran habilidad de culturalización que le mantenga amplias relaciones interpersonales entre sus colaboradores. Para, Paz (2006), define que todo buen desempeño ejecutado se ve reflejado en el consumo de todas las personas naturales del entorno, por su gran desempeño.

1.3.1.3 Dimensión Habilidades humanas

El Gerente desarrolla correctamente esta habilidad para lograr conocer a cada uno de sus colaboradores, entender sus necesidades, sus labores y los incentivos que puedan ayudarlo a progresar en la institución, teniendo en cuenta esos aspectos, es ahí en el que el Gerente asume el papel de líder con el empeño de alcanzar objetivos positivos a favor de la organización.

Las habilidades que se deben desarrollar, con otras personas naturales tienen el nombre de Relaciones Humanas, esta es la que facilita y socializa con los individuos de nuestro entorno, para poder desarrollar una buena comunicación y ambiente laboral y personal.

En unión a esto, algunos autores como Chiavenato (2006), señala que todas las habilidades se ven reflejadas en un buen desempeño tanto del líder y de su grupo con

una buena motivación, toda persona efectúa una buena labor cuando lo felicitan por su buen desempeño en sus acciones.

1.3.1.4 Dimensión Habilidades básicas

Dentro de esta habilidad el Directivo comprende las definiciones y complejidades de la organización, para trabajar y llegar a dichos conceptos a los colaboradores que presentan sus servicios a la institución.

La habilidad conceptual permite que los trabajadores puedan comprender lo que la organización quiere lograr a corto, mediano y largo plazo.

Según el autor Schalock (2010), determina que las habilidades conceptuales puede afectar tanto en lo cognitivo y expresivo, en lo el caso que el líder sea limitado en todo sentido profesional y esto se vea afectado en el desempeño de la institución.

1.3.2 Definiciones de variable Relaciones interpersonales

Marto (2009-73), en un estudio realizado la tesis doctoral en el capítulo 3 "Las Relaciones interpersonales adherente" área de psicología social universidad en Armenia. Según autores Cohen, Gottlieb y Underwood, (2000) indican que las relaciones interpersonales deben de tener la cobertura necesaria a cada individuo, para que puedan ejercer el trabajo que se le haya asignado en un equipo de trabajo e intercambie ideas para el bienestar común.

Así mismo Chamarro (2006) afirma la empatía entre dos o más miembros de la organización a través de una buena comunicación se darán siempre y cuando entre las partes no haya una mala interpretación y llegar a la resolución de problemas.

1.3.2.1 Tipos de comunicación

Por otra parte, se puede observar en el texto de talleres de la comunicación Mora (1999) la comunicación permite la reflexión, el pensar y analizarse entre sí con el fin de generar una buena relación entre pares.

Por otro lado, Noboa (1980), explica que la comunicación para podemos también representar de forma gráfica, visual, etc. No necesariamente debe ser como las antes las formas mencionadas y así mismo la comunicación al poder expresar conjunto, entredós o personalmente, y sería formidable una calidad de comunicación.

1.3.2.1.1 Comunicación Asertiva

Según Janda (1998), Explica que la asertividad expresa que la comunicación asertiva es aquella da con claridad el objetivo que se desea ejecutar, firme y seguro.

Así mismo Carlos J. Van-Dert sostiene que la persona asertiva es capaz de expresarse sin ofender a nadie, impartiendo sus ideas, pensamientos y defendiendo sus derechos siempre respetando a los demás.

1.3.2.1.2 Comunicación Intrínseca

A través de la motivación las personas pueden superar sus propias expectativas y optimismo así lo afirma Postigo (2009-223) Esta motivación se produce cuando las actividades que el individuo realiza son sus propias recompensas. La recompensa viene dentro de uno mismo y el placer viene de la misma actividad.

Según Martin, Matin y Trevilla (2009-7), exponen que la motivación intrínseca son cualidades que posee el ser humano que por tal motivo tiene la facilidad de expresarse con facilidad a su grupo sin ningún problema por su forma espontánea de observar las cosas en su debido tiempo.

Así mismo H. Cox (2008), manifiesta que el ser humano no depende de otra persona para poder realizar sus actividades, lo mejor que pueda que tiene sus propias decisiones y espontaneidad es tan natural a la hora de trabajar en equipo ya que los motiva a trabajaren equipo.

Por otra parte, García (1993), explica que la sinergia necesita de varios factores para poder realizar un buen trabajo en buen, ya que aquí es muy importante la opinión o sugerencia de dos o más personas para poder equilibrar un gran equipo.

1.3.2.2 Barreras de las relaciones interpersonales

Alborés (2005), explica que los obstáculos que se presentan a la hora de comunicarse pueden afectar en el buen desenvolvimiento de un equipo, porque impide una comunicación clara y concisa para poderse desenvolver en las actividades a realizar ya que el mensaje expuesto no llega a su fin y tiene sus consecuencias.

De la Torre (2013) menciona que este tipo de barreras se da cuando se dialoga entre dos de manera no técnica y hace que esta no sea fluida de manera normal.

1.3.2.2.1 Barrera personal

Alborés (2005) menciona que son todas aquellas barreras que se presentan al momento de relacionarse haciendo que este se vea truncado, se puede constituir un obstáculo en el ámbito laboral al perjudicar la buena relación entre sus colaboradores. Todos los seres humanos se ven cada día emocional afectado y haciendo que esto influyan en su vida cotidiana perjudicando a sus compañeros.

De la Torre (2013), explica que cada persona se puede ver afectado cuando el emisor emite un mensaje para su receptor, dependiendo del estado de ánimo que se encuentre la información puede ser mal interpretada y ocasione un rendimiento no apropiado.

1.3.2.2.2 Barreras Físicas

De la Torre (2013) ,Explica que esto transcurre en lugares distorsionado por bulla por la etapa entre individuos o interferencias de cualquier índole que no deja llegar el mensaje a su destinatario, para poder emitir cualquier información adecuadamente debe

tener un gran área física para que así se pueda detonar bien aquella información que debe ser llegada a más personas. .

1.3.2.2.3 Barrera Semántica

Alborés (2005) menciona que esta se origina a partir de las interpretaciones simbólicas de manera equivocada, la comunicación oral se manifiesta de manera importante en nuestra vida pero esta se ve alterada por las muchas palabras que son mal interpretadas afectando a quien la escucha.

De la Torre (2013) explica un dialectico muy significativo y algo complejo ya que al momento de transmitir un mensaje no se pueda descifrar con facilidad en el lenguaje hablado y es así que la información llega tan distorsionado a su destinatario.

1.3.2.3 Dimensión Habilidades comunicativas

La comunicación es un medio por el cual se comparte una información de forma verbal o no verbal, a través de gestos, señas, símbolos. (Dalton, 2007, p. 86). Define que es aquella habilidad de comunicación que se da entre los trabajadores a través de un mensaje corto con el fin de transmitir una información. El emisor puede transmitir la información de diferentes formas para ser receptada por el receptor.

La comunicación juega un rol importante en esta sociedad y es la vía por la que se envía el mensaje. (Alborés, 2005, p. 3). Es así que se puede decir que ningún individuo puede existir en este mundo sin comunicarse o dar a conocer sus ideas por este medio.

1.3.2.3.1 Comunicación Asertiva

Según Janda (1998), Explica que la asertividad expresa que la comunicación asertiva es aquella da con claridad el objetivo que se desea ejecutar, firme y seguro.

Así mismo Carlos J. Van-Dert “sostiene que un estilo asertivo es aquella que se habla con honestidad y no lastima a nadie al compartir sus ideas o pensamientos.

1.3.2.3.2 Comunicación empática

La comunicación empática es aquella que al hablar con otra persona se pone en su lugar y busca el bien ajeno (Porret, 2010, p. 244). Las personas que han adquirido esta destreza de comunicarse asertivamente hablan con palabras no hiriente y busca entender lo que las personas aquejan en sus momentos.

1.3.2.4 Dimensión Compromiso organizacional

Es aquella que debe tener una persona que labora en una organización para lograr sus metas u objetivos. (Amorós, 2007, p. 73).

Es la lealtad y compromiso que tienen los trabajadores de una organización para una producción excelente. (Gadow, 2010, p. 57). El compromiso se refleja en los trabajadores cuando ellos desean realizar sus trabajos de manera eficaz, cumpliendo a tiempo sus obligaciones, aceptando sus valores y principios institucionales. A pesar de aquello hay una minoría de empleados que no muestran compromiso alguno por la institución y no hay interés institucional.

1.3.2.5 Dimensión Estilos de liderazgo

Para conocer sobre los estilos de liderazgo debemos conocer que es un líder, por lo que se sostiene que un líder es aquel que guía a su grupo con visión hacia la meta (Gadow, 2010, p. 19). Es aquel que ejerce influencia en los demás para conducirlo hacia el objetivo que se plantea (Agüera, 2004, p. 24). Así mismo se caracteriza por persuadir y velar por los intereses de ellos, darles directrices para lograr lo deseado. (Porret, 2010. p. 107).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director en la institución educativa Escuela Nueva Alborada Guayaquil- Ecuador, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades comunicativas con la variable habilidades gerenciales del director?
- ¿De qué forma se relaciona la dimensión compromiso organizacional con la variable habilidades gerenciales del director?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión estilos de liderazgo con la variable habilidades gerenciales?

1.5 Justificación del estudio

Para poder desempeñar funciones adecuadamente se debe poseer ciertas habilidades que vayan acorde al ámbito en el que se desenvuelvan para realizar las actividades de liderazgo y controlar o encaminar al grupo con el que se trabaja.

La presente investigación es conveniente debido a la contribución del trabajo que ayudará al análisis crítico que se mostrará en el parámetro teórico de las dos variables sobre las diferentes tendencias que favorece las relaciones entre los colaboradores para un éxito en la institución.

La investigación tiene importancia en la sociedad porque a través de este se analizan sus variables y se observa que se debe mejorar las manera de relacionarse entre compañeros, pues es indispensable fomentar la armonía y la fraternidad dentro del ambiente laboral que junto al rol del gerente educativo se fusiona para el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización.

El estudio tiene sus implicaciones a la hora de aplicarlo, ya que sus variables son importantes ya que en una persona muchas veces podemos notar que es eficaz en el momento de planificar y organizar, pero carente de cualidades como el motivar o viceversa.

El proyecto de investigación argumenta las teorías de grandes científicos que han aportado para este estudio de investigación científica, metodológicamente, estadísticamente, técnica e instrumento y gracias a su confiabilidad puede ver verificada.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

- ✓ Las relaciones interpersonales se relacionan concisamente con las habilidades gerenciales del director de una Unidad Educativa “Nueva Alborada”, Guayaquil-Ecuador, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- ✓ La dimensión habilidad comunicativa se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.
- ✓ La dimensión compromiso organizacional se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.
- ✓ La dimensión estilo de liderazgo se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación de las relaciones interpersonales con las habilidades gerenciales del director de la escuela “Nueva Alborada”, Guayaquil- Ecuador, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

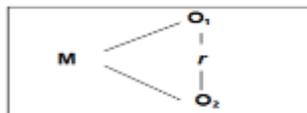
- ✓ Determinar la relación de la dimensión habilidad comunicativa con las habilidades gerenciales del director.
- ✓ Conocer la relación de la dimensión compromiso organizacional con las habilidades gerenciales del director.
- ✓ Determinar la relación de la dimensión estilos de liderazgo con las habilidades gerenciales del director.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

El tipo de diseño de la investigación se refiere al desarrollo del estudio es correlacional asociativo porque tiene como propósito establecer la relación que hay entre dos variables, dentro de un contexto asociativo.

El mismo se grafica de la siguiente manera:



Este diseño de investigación al determinar sus variables, estas se correlacionan entre sí y cuanto mayor sea la relación entre las variables más completa y clara y explicativa será. (Hernández, et. al 2006).

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1. Habilidades gerenciales

Según Chiavenato (2006), define como la transformación del conocimiento en acción que permita medir las capacidades del líder, es decir la facilidad de impartir lo que sabe y aplicarlo dentro de solución de problemas que se presente en el ámbito educativo para lograr éxitos en los objetivos de la organización.

Esta variable nos permite identificar la práctica de las habilidades gerenciales que un director debe tener en su carrera como profesional para así lograr una eficaz relaciones interpersonales con los demás.

Variable2. Relaciones interpersonales

Marto (2009), Señalan que las relaciones interpersonales como recursos vital para cubrir las necesidades de los individuos y su bienestar, a través de la movilización para un apoyo social.

La variable en mención nos permite conocer el nivel alcanzado en base al vínculo mutuo entre los directivos y profesores del plantel. Las dimensiones que presenta vienen con su indicador en relación.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: RELACIONES INTERPERSONALES

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN- INSTRUMENTO | ESCALA DE LA VARIABLE |
|-----------------------------------|---|---|----------------------------------|---|--|-----------------------|
| RELACIONES INTERPERSONALES | Bisquerra (2003: 23), Es un correlación afectiva entre dos o más persona y esta se torna reciproca por ambas partes." | Son las relaciones interpersonales que caracteriza al director de la escuela Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018, como resultado de la medición de las dimensiones habilidad comunicativa, compromiso organizacional y estilos de liderazgo que se expresan en los ítems de encuestas. | | | CUESTIONARIO | |
| | | | Habilidad comunicativa | (21, 24, 25) Comunicación asertiva (22) comunicación empática (23) Apertura de escucha | TA (5) DA (4) MA (3) ED (2) TD (1) | ORDINAL |
| | | | Compromiso organizacional | (26,29,30) Compromiso laboral (27,28) Compromiso colectivo | TA (5) DA (4) MA (3) ED (2) TD (1) | ORDINAL |
| | | | Estilos de liderazgo | (32) Liderazgo autoritario (31,33,35) Líder democrático (34) Líder permiso | TA (5) DA (4) MA (3) ED (2) TD (1) | ORDINAL |

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 2: HABILIDADES GERENCIALES

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN- INSTRUMENTO | ESCALA DE LA VARIABLE |
|--------------------------------|---|--|----------------------------|--|--|-----------------------|
| HABILIDADES GERENCIALES | Las habilidades facilita la aplicación de todos los desempeños para poder obtener un buen resultado de todo lo requerido en cada establecimiento. Chiavenato (2006) | Son las destrezas correcta de habilidades gerenciales que se debe llevar a cabo en los docentes de la escuela Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018, como resultado de la medición de las dimensiones habilidades básica, habilidades técnica, Habilidades Humanas que se expresan en la encuestas. | Habilidades básica | (1) Responsabilidad (2) Puntualidad (3) Productividad (4) Competitividad (5)Eficacia (6) Eficiencia | Siempre (3) Casi siempre (2) Algunas veces(1) Nunca(0) | ORDINAL |
| | | | Habilidades Técnica | (7) Comunicación (8) Toma de decisiones. (9) Trabajo en equipo. | Siempre (3) Casi siempre (2) Algunas veces(1) Nunca(0) | ORDINAL |
| | | | Habilidades Humanas | (10) Motivación (11) Compromiso (12) Sentido de pertenencia (13) Sinergia | Siempre (3) Casi siempre (2) Algunas veces(1) Nunca(0) | ORDINAL |

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población y muestra

Tamayo (2012) menciona que los habitantes en su totalidad es un fenómeno de estudio, que debe de ser estudiado en relación al número de población que tiene una específica característica que se le denomina población.

La población seleccionada es de 13 docentes, 2 personal administrativo que trabajan en la institución en la mañana de la escuela Nueva Alborada, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Tabla 1.- Población

| POBLACIÓN | Nº |
|------------------------|-----------|
| Docente | 13 |
| Administrativo | 2 |
| Total población | 15 |

Fuente: Elaboración propia.

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

2.4.1 Técnica

Según Gómez, (2006) determina un cuestionario que se debe de resolver a medidas que se va ejecutando.

En la presente estudio se efectuará con varias técnicas, la primera es la encuesta y la observación, con el propósito de reunir referencia acerca del avance de las habilidades gerenciales y su vínculo con las relaciones interpersonales de los profesores de la escuela “Nueva Alborada”; la segunda técnica es el uso de dos cuestionarios , el uno servirá para valorar las habilidades gerenciales y el otro cuestionario para conocer el nivel de las relaciones interpersonales de los profesores, ambos son útiles para descubrir los puntos a tratar en el avance de la investigación.

2.4.2 Instrumento

Para Arias, F. (2006), “son los recursos que se utilizan para la toma de información para su ejecución”.

El cuestionario para medir las habilidades gerenciales está constituido por 15 ítems con una valoración de TA (5), DA (4), MA (3), ED (2), TD (1), y el cuestionario

para medir las relaciones interpersonales docente está formado por 13 ítems con la valoración de S (4), CS (3), AV (2), N (1).

2.4.3 Confiabilidad y Validez

Para la confiabilidad de este instrumento se hizo un estudio piloto a una minoría de 10 docentes con características iguales a la población de estudio, quienes serán selectos al azar y se les aplicará el instrumento-cuestionario de relaciones interpersonales y el de habilidades gerenciales para el director y con esto luego meterla a un análisis estadístico donde se refleje los resultados del estudio.

Después, la confiabilidad del instrumento se determinó con la prueba estadística alfa de Cronbach por medio del software SPSS. El resultado logrado en el instrumento que mide la variable Habilidades gerenciales fue de 771 que de acuerdo a los rangos propuestos por Balestrini (1997), toda investigación en la medida que sea posible debe permitir ser sometida a ciertos correctivos a fin de refinarlos y validarlos (pág.147)

En cuanto al instrumento que mide la variable desempeño laboral docente fue de 908 también determinada por prueba estadística alfa de Cronbach por medio del software SPSS.

2.5 Métodos de análisis de datos

Según Sabino Sampieri, Fernández y Baptista (2003) define como como al método de adquirir información de los individuos o comunidades, con el fin de obtener los datos estadísticos para su respectivo análisis.

Se realizó tablas donde se presentó la información y su interpretación de acuerdo a la información recaudada.

2.6 Aspectos éticos

Para que el respectivo estudio sea basado en los principios de la ética, cuando los protagonistas de dicha investigación se hayan trabajado con personas, se tendrá en cuenta el consentimiento con anticipación de cada participante para su respectiva encuesta, tomando en cuenta todo el parámetro adecuado.

Debe tomarse en cuenta si es realizable estudiar las variables en mención, si tiene los recursos necesarios, si los investigadores son idóneo para realizar este tipo de proyecto.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

Objetivo general

Determinar la relación de las relaciones interpersonales con las habilidades gerenciales del director de la institución educativa “Nueva Alborada”, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Tabla 2.-

Relación que existe entre la variable relaciones interpersonales y la variable habilidades gerenciales del director

| | | VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | | Total |
|-------------------------------------|---|------------------------------|---------|---------|
| | | MEDIO | ALTO | |
| VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES | Recuento | 13 | 2 | 15 |
| | % dentro de VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES | 86,70% | 13,30% | 100,00% |
| | % dentro de VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| | % del total | 86,70% | 13,30% | 100,00% |
| Total | Recuento | 13 | 2 | 15 |
| | % dentro de VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES | 86,70% | 13,30% | 100,00% |
| | % dentro de VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| | % del total | 86,70% | 13,30% | 100,00% |

Fuente: cuestionario sobre las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director.
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 2 describe que el 100% (15) de los docentes coinciden en evaluar como medio la variable relaciones interpersonales y la variable habilidades gerenciales del director durante los años 2018-2019.

Objetivo específico 1

- ✓ Determinar la relación de la dimensión habilidad comunicativa con las habilidades gerenciales del director.

Tabla 3.-
Relación que existe entre la dimensión Habilidad comunicativa y la variable habilidades gerenciales del director.

| | | VARIABLEHABILIDADGERENCIAL | | Total | | |
|--|--|--|----------|---------|---------|----|
| | | MEDIO | ALTO | | | |
| DIMHABILIDADCOMUNICATIVA | | Recuento | 3 | 1 | 4 | |
| | MEDIO | % dentro de DIMHABILIDADCOMUNICATIVA | 75,00% | 25,00% | 100,00% | |
| | | % dentro de VARIABLEHABILIDADGERENCIAL | 23,10% | 50,00% | 26,70% | |
| | | % del total | 20,00% | 6,70% | 26,70% | |
| | ALTO | | Recuento | 10 | 1 | 11 |
| | | % dentro de DIMHABILIDADCOMUNICATIVA | 90,90% | 9,10% | 100,00% | |
| % dentro de VARIABLEHABILIDADGERENCIAL | | 76,90% | 50,00% | 73,30% | | |
| % del total | | 66,70% | 6,70% | 73,30% | | |
| Total | | Recuento | 13 | 2 | 15 | |
| | % dentro de DIMHABILIDADCOMUNICATIVA | 86,70% | 13,30% | 100,00% | | |
| | % dentro de VARIABLEHABILIDADGERENCIAL | 100,00% | 100,00% | 100,00% | | |
| | % del total | 86,70% | 13,30% | 100,00% | | |

Fuente: cuestionario sobre las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director.
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 3 describe que el 90, 9% (10) de los docentes coinciden en evaluar como medio el nivel de dimensión Habilidad comunicativa y la variable habilidades gerenciales del director, así mismo una minoría 9,10% (1) califica en el nivel alto durante los años 2018-2019.

Objetivo específico 2

- ✓ Conocer la relación de la dimensión compromiso organizacional con las habilidades gerenciales del director.

Tabla 4.-
Relación que existe entre la dimensión compromiso organizacional y la variable habilidades gerenciales del director.

| | | VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | | Total |
|--------------------------------|--|------------------------------|---------|---------|
| | | MEDIO | ALTO | |
| DIMCOMPORTAMIENTORGANIZACIONAL | RECuento | 2 | 1 | 3 |
| | % dentro de DIMCOMPORTAMIENTORGANIZACIONAL | 66,70% | 33,30% | 100,00% |
| | MEDIO | | | |
| | % dentro de VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | 15,40% | 50,00% | 20,00% |
| | % del total | 13,30% | 6,70% | 20,00% |
| | ALTO | | | |
| | RECuento | 11 | 1 | 12 |
| | % dentro de DIMCOMPORTAMIENTORGANIZACIONAL | 91,70% | 8,30% | 100,00% |
| | % dentro de VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | 84,60% | 50,00% | 80,00% |
| | % del total | 73,30% | 6,70% | 80,00% |
| Total | RECuento | 13 | 2 | 15 |
| | % dentro de DIMCOMPORTAMIENTORGANIZACIONAL | 86,70% | 13,30% | 100,00% |
| | % dentro de VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| | % del total | 86,70% | 13,30% | 100,00% |

Fuente: cuestionario sobre las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director.
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 4 describe que el 91,7% (11) de los docentes coinciden en evaluar como medio el nivel de la dimensión comportamiento organizacional y la variable habilidades gerenciales, así mismo una minoría 8,30% (1) califica en el nivel alto durante los años 2018-2019.

Objetivo específico 3

- ✓ Determinar la relación de la dimensión estilos de liderazgo con las habilidades gerenciales del director.

Tabla 5.-
Relación que existe entre la dimensión estilo de liderazgo y la variable habilidades gerenciales del director.

| | | VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | | Total |
|-------------------------|--|------------------------------|---------|---------|
| | | MEDIO | ALTO | |
| DIMESTILO DEL LIDERAZGO | Recuento | 5 | 1 | 6 |
| | % dentro de DIMCOMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | 83,30% | 16,70% | 100,00% |
| | MEDIO | | | |
| | % dentro de VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | 38,50% | 50,00% | 40,00% |
| | % del total | 33,30% | 6,70% | 40,00% |
| | ALTO | | | |
| | Recuento | 8 | 1 | 9 |
| | % dentro de DIMCOMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | 88,90% | 11,10% | 100,00% |
| | % dentro de VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | 61,50% | 50,00% | 60,00% |
| | % del total | 53,30% | 6,70% | 60,00% |
| Total | Recuento | 13 | 2 | 15 |
| | % dentro de DIMCOMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | 86,70% | 13,30% | 100,00% |
| | % dentro de VARIABLE HABILIDAD GERENCIAL | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| | % del total | 86,70% | 13,30% | 100,00% |

Fuente: cuestionario sobre las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director.
Elaboración propia

La tabla 5 describe que el 83,3% (5) de los docentes coinciden en evaluar como medio el nivel de la dimensión estilo de liderazgo y la variable habilidades gerenciales del director, así mismo una minoría 6,70% (1) califica en el nivel alto durante los años 2018-2019.

3.2 Hipótesis General

H₁: Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las habilidades gerenciales del director de una Unidad Educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

H₀: Las relaciones interpersonales no se relacionan directamente con las habilidades gerenciales del director de una Unidad Educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Tabla 6.-
Relación entre las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director de una Institución Educativa

| | VARIABLEHABILIDADGERENCIAL | VARIABLERELACIONESINTERPERSONALES |
|-----------------|--|--|
| | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) |
| Rho de Spearman | .15 | .15 |
| | N | N |
| | 15 | 15 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 6 presenta que no existe correlación alguna entre la relación entre las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director de una Institución Educativa con un valor de 0,00. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador, es decir que las relaciones interpersonales no se relacionan directamente con las habilidades gerenciales del director de una Unidad Educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018.

Hipótesis específica 1

H₁: La dimensión habilidad comunicativa se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.

H₀: La dimensión habilidad comunicativa no se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director

Tabla 7

Relación entre la dimensión habilidades comunicativa y la variable habilidades gerenciales del director.

| | DIMHABILIDADCOMUNICATIVA | VARIABLEHABILIDADGERENCIAL |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | | |
| | Coeficiente de correlación | 1 |
| | Sig. (bilateral) | -0,207 |
| | N | 0,459 |
| | Coeficiente de correlación | 15 |
| | Sig. (bilateral) | -0,207 |
| | N | 0,459 |
| | | 1 |
| | | 0,459 |
| | | 15 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 muestra una correlación negativa de -0,207 con una significancia de 0,459. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación, es decir la dimensión habilidad comunicativa no se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.

Hipótesis específica 2

H₁: La dimensión compromiso organizacional se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.

H₀: La dimensión compromiso organizacional no se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.

Tabla 8.-
Relación entre la dimensión compromiso organizacional y la variable habilidades gerenciales del director.

| | | VARIABLEHABILIDADGERENCIAL | DIMCOMPROMISOORGANIZACIONAL |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | VARIABLEHABILIDADGERENCIAL | Coeficiente de correlación | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,287 |
| | | N | 15 |
| | DIMCOMPROMISOORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | -0,294 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,287 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 8 presenta una correlación negativa media de Spearman encontrada entre la dimensión barreras interpersonales y la variable habilidades gerenciales fue de -0,294 la y una significancia de (0,287). Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación, es decir La dimensión compromiso organizacional no se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.

Hipótesis específica 3

H₁: La dimensión estilo de liderazgo se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.

H₀: La dimensión estilo de liderazgo no se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director.

Tabla 9.-
Relación entre la dimensión estilo de liderazgo y la variable habilidades gerenciales del director.

| | | DIMESTILODELIDERA ZGO | VARIABLEHABILIDADGEREN CIAL |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearm an | DIMESTILODELIDERA ZGO | Coficien te de correlaci ón | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 15 |
| | VARIABLEHABILIDADGEREN CIAL | Coficien te de correlaci ón | -0,08 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,777 |
| | | N | 15 |
| | | | -0,08 |
| | | | 0,777 |
| | | | 15 |

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 9 presenta una correlación positiva media de Spearman encontrada entre la dimensión barreras interpersonales y la variable habilidades gerenciales fue de -0.08 la cual resulta ser negativa con una significancia de 0,777. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula de la investigación y se rechaza la hipótesis, es decir la dimensión estilo de liderazgo no se vincula de manera directa con las habilidades gerenciales del director.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general:

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y las habilidades gerenciales del director de la Unidad Particular Nueva Alborada, Guayaquil- Ecuador, 2018. En la contratación de la hipótesis de acuerdo a la tabla N.7 indica una correlación positiva considerable de Spearman ($Rho = 0$) que muestra que entre la variable relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director existe relación, lo cual es positiva con significancia teórica ($p= 0,005$). Por lo tanto se aprueba la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir la variable relaciones interpersonales se relaciona directamente con las destrezas del gerente de la institución Nueva Alborada, 2018. En la tabla N. 3 los resultados de la variable de relaciones interpersonales y las habilidades gerenciales del director denotan que muestran que un tendencia positiva media (86,7%) en el nivel medio y (13,3%) en el nivel alto. Estos resultados coinciden con el referente teórico de para Chiavenato (2006), las habilidades gerenciales han demostrado que el éxito no depende de solamente de su desempeño si no de la manera de cómo tratar a sus colaboradores. Así mismo los resultados son similares a los de Peñaloza (2014) que en un nivel alto muestra el desarrollo de las relaciones interpersonales adecuadamente.

En relación al objetivo específico 1:

Relación entre la dimensión habilidades comunicativa y la variable habilidades gerenciales del director. En la contratación de la hipótesis En la tabla N. 8, según al coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = -0,207$) indica que la dimensión tipos de comunicación si se relacionan con la variable habilidades gerenciales del director, determinado con su valor de significancia teórico ($p=0,000 <0,05$), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación directa entre las tipos de comunicación si se relacionan con la variable habilidades gerenciales del director de la institución Nueva Alborada, 2018.

En la tabla N.4 de los tipos de comunicación los resultados reflejan una tendencia positiva media (90,9%) en el nivel medio y (9,10 %) en el nivel alto. Estos resultados son semejantes a la postura teórica que menciona Mora (1999) existen

diferentes forma de comunicarnos no solo a partir de dos personas sino desde que uno mismo entra en razones. Así mismo los resultados afirman lo mencionado por Peñaloza (2014) en donde refleja un nivel alto en el que el desarrollo de tipos de comunicación mejora y se manifiesta entre los docentes y director de la institución.

En relación al objetivo específico 2:

Conocer la relación de la dimensión barreras interpersonales con las habilidades gerenciales del director... en la contratación de la hipótesis reflejada en la tabla N. 8 refleja una correlación positiva considerable de Spearman ($Rho = -0,294$) muestra que la dimensión barreras relaciones interpersonales si se relacionan con la variable habilidades gerenciales del director, registrando un valor de significancia teórico ($p=0,045$), esto quiere decir, se avala la hipótesis de la investigación, por lo tanto se desaprueba la hipótesis nula. Correspondiente a que hay un correlación directamente entre la dimensión barreras relaciones interpersonales con la variable habilidades gerenciales del director de la institución Nueva Alborada, 2018. En la tabla N. 5 los resultados descriptivos de la dimensión barreras interpersonales muestran que un tendencia positiva media (91,7%) en el nivel medio y (8,30%) en el nivel alto. Estos resultados concuerdan con el enfoque teórico Alborés (2005), explica que las barreras de la comunicación pueden afectar en el desempeño de un equipo, porque impide una comunicación clara y concisa para poderse desenvolver en las actividades a realizar ya que el mensaje expuesto no llega a su fin y tiene sus consecuencias. De igual forma los resultados se contraponen a los de Peñaloza (2014) en donde se muestra un nivel bajo sobre este indicador por lo que se ve afectada las relaciones dentro de la institución entre docentes y director.

Objetivo específico 3:

Conocer el vínculo que hay entre la dimensión estilo de liderazgo y la variable habilidades gerenciales del director, en la contratación de la hipótesis reflejada en la tabla N. 8 refleja una correlación positiva considerable de Spearman ($Rho = -0,08$) muestra que la dimensión barreras relaciones interpersonales si se relacionan con la variable habilidades gerenciales del director, registrando un valor de significancia teórico ($p=0,045$), esto quiere decir, se aprueba la hipótesis de la investigación y se desaprueba hipótesis nula. Correspondiente a que hay una correlación de manera directa con la dimensión barreras relaciones interpersonales con la variable habilidades gerenciales del director de la institución Nueva Alborada, 2018. En la tabla N. 5 los resultados descriptivos de la dimensión barreras interpersonales muestran que un tendencia positiva media (91,7%) en el nivel medio y (8,30%) en el nivel alto. Estos resultados concuerdan con el enfoque teórico Alborés (2005), explica que las barreras de la comunicación pueden afectar en el desempeño de un equipo, porque impide una comunicación clara y concisa para poderse desenvolver en las actividades a realizar ya que el mensaje expuesto no llega a su fin y tiene sus consecuencias. De igual forma los resultados se contraponen a los de Malvas (2014) se contrapone a los resultados que menciona como bueno el estilo de liderazgo en el director por lo que se puede concluir que todo buen líder debe tener esta características.

V. CONCLUSIONES

Las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director no se relacionan significativamente lo que se comprueba con los resultados correlacionados de la tabla 7 dado los valores Rho.- de 0,00 y p. 0,00.

La dimensión habilidad comunicativa no se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director lo que se comprueba con los resultados correlacionados de la tabla 8 muestra una correlación negativa de -0,207 con una significancia de 0,459.

La dimensión compromiso organizacional no se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director lo que se comprueba con los resultados correlacionados de la tabla 9 fue de -0,294 la y una significancia de (0,287).

La dimensión estilo de liderazgo no se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director lo que se comprueba con los resultados correlacionados de la tabla 10 presenta una fue de -0.08 la cual resulta ser negativa con una significancia de 0,777.

VI. RECOMENDACIONES

Los administrativos y jefes de la institución educativa “Nueva Alborada” deben mantener en constante capacitaciones a los docentes con respecto a cómo mejorar la comunicación y esta debe ser asertiva, intrínseca, pues el desarrollo de estos modelos de comunicación mejora las relaciones interpersonales entre los compañeros de labores, ya que según Noboa (1980) los modelos ayudan a entablar una relación comunicacional adecuada entre dos o más personas por la forma en cómo se organiza el mensaje, teniendo en cuenta los resultados altos obtenidos respecto al nivel medio de aplicación de tipos de comunicación dentro de la institución.

Se sugiere a los que están al mando en la institución educativa “Nueva Alborada” que concedan la convivencia social de tiempos libres entre los profesores para que compartan ideas o socialicen y por ende la confianza fluya dentro del personal para evitar las barreras de relaciones interpersonales, refiriéndonos que según, De la Torre (2013) se refiere cuando uno de los elementos de la comunicación falla ya sea por cualquier forma o falta de utilización de algún medio, considerando los resultados obtenidos respecto al nivel medios de observación de barreras de relaciones interpersonales dentro de la institución.

A las jerarquías de la escuela educativa “Nueva Alborada” se le sugiere analizar y estimular las relaciones interpersonales entre docentes y autoridades institucionales, con el objetivo de mantener lazos de fraternidad y un ambiente agradable para el cumplimiento de labores y al logro de metas, ya que según, Bisquerra (2003) “es una relación recíproca entre el personal de una institución”, considerando los resultados obtenidos respecto al nivel medio de relaciones interpersonales dentro de la institución en conjunto con la habilidad del gerencial del director.

REFERENCIAS

- Albers, H. (1997). *Principios de Organización y dirección*. Ediciones Ciencia.131-140. México.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2012), Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Ed. 6ta. Caracas-Venezuela. Editorial Episteme, C.A.
- Ártico J. (2003) *Barreras de la comunicación*. Recuperado de <http://artyco.com/barreras-de-la-comunicacion/>
- Ascón J. (2014). Las habilidades directivas. Revista científica. Recuperado de <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/articulo.php?ida=132>
- Bordas, M. (2016), *Gestión estratégica del clima laboral*. Edición digital. Madrid España.
- Bravo V. y Bermúdez E. (2016) *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente de una escuela básica primaria*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/737/73752819005/>
- Chaucha J. (2014). Las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas de la provincia de Huaylas - 2013. (Tesis de Maestría). Universidad Alas Peruanas.
- Chiang, M et al (2010), *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid- España.: Servicios editoriales, S.L.
- Chiavenato I. (2006) *Instrucción a la teoría general de la administración*. (Ed. 7) México. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Dextre C. y Sandoval J. (2013). Comunicación organizacional y las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N° 6062 Villa El Salvador 2013. (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Drucker, P (1991), *La nuevas realidades*. (Edición primera) Barcelona- España. Ed. Edhasa.
- Fernández S. (2007) *Cómo gestionar la comunicación: En organizaciones públicas y no lucrativas*. Ed.1. Madrid España. Narcea, S.A. de ediciones.

- Ghiselli (2005), *Habilidades gerenciales que fortalecen relaciones interpersonales*. Ed. 1. Venezuela. Colección INDTEC C.A.
- Gordon. (1979). *Los estilos de vida y los valores interpersonales*. Revista de Investigación en Psicología. 12 (2), 90-91.
- Grasso, I. (2006). *Elementos para su diseño y análisis*. Recuperado de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Guamán, M. (2013). *Valores y estilo de vida en niñas, niños y adolescentes de 8 y 9 año de educación general básica, estudio realizado en el 44 instituto tecnológico superior "Primero de Mayo" de la ciudad de Yantzaza en el año lectivo 2012-2013*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador.
- Guarnizo W. (2018) *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27075/1/15%20GTH.pdf>
- Hernández R., Fernández P. Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación*. L Mc Graw Hill. México, D.F.
- Kats, J. et al (1999). *Administración en las Organizaciones* (4ta ed.) México: McGraw-Hill. Interamericana. DE.C.V.
- Madrigal B. (2009) *Habilidades directivas* (3ra. Edición) España. McGraw-Hill/Interamericana ediciones.
- Palomino (2015) <https://es.scribd.com/document/319089596/el-metodo-hipotetico-deductivo>.
- Pérez M, Rosales, R. (1997). *Estrategias Gerenciales para la Pequeña y Mediana Industria*. Ediciones IESA. Edición original. Venezuela.
- Postigo V. (2009), *Descubre como dirigir tu vida a partir de la definición de tus objetivos y que pasos dar hacia la realización de los mismos*. España. Ediciones Cultiva Comunicación SL.
- Rilo, C (2014) *Procesos de gestión de unidades de información y distribución turística*. (Ed, 05) España. Editorial Elearning S.L.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. 3ra. Edición. México: Pearson Educación.

- Tamayo M. (2012), Metodología de investigación científica. Técnica, S. A. Segunda Edición. México.
- Van-Dert, C. (2003). *El libro de las Habilidades de comunicación*. (Ed. 2) España. Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Vera, S. (2013). Propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales en trabajadores de empresas industriales de Laredo. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa “Nueva Alborada”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Autor: Lcda. Guerrero Aguirre Julia Amada

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÒTESIS GENERAL | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | TIPO DE MÉTODO, ESTUDIOS Y DISEÑO | POBLACIÓN Y MUESTRA |
|---|---|---|--|---|-------------|--|------------------------------|
| ¿En qué medida se relaciona las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director en la institución educativa Escuela Nueva Alborada Guayaquil-Ecuador, 2018? | Determinar la relación de las relaciones interpersonales con las habilidades gerenciales del director de la institución educativa “Nueva Alborada”, Guayaquil- Ecuador, 2018. | Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las habilidades gerenciales del director de una Unidad Educativa, Guayaquil- Ecuador, 2018. | V1. Relaciones interpersonales. | Habilidad comunicativa Compromiso organizacional Estilos de liderazgo | | MÉTODO: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Correlacional DISEÑO: Descriptivo - correlacional | Población 15 docentes |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÒTESIS ESPECÍFICOS | | | | | |
| • ¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades comunicativas con la variable habilidades gerenciales del director? | Determinar la relación de la dimensión habilidad comunicativa con las habilidades gerenciales del director. | La dimensión habilidad comunicativa se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director. | V2. Habilidades gerenciales | Habilidades básica | | Esquema: <pre>graph TD; M --- O1; M --- O2; O1 --- O2;</pre> | Muestra: 15 docentes. |
| • ¿De qué forma se relaciona la dimensión compromiso organizacional con la variable habilidades gerenciales del director? | Conocer la relación de la dimensión compromiso organizacional con las habilidades gerenciales del director. | La dimensión compromiso organizacional se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director. | | Habilidades Técnica Habilidades Humanas | | | |
| • ¿En qué medida se relaciona la dimensión estilos de liderazgo con la variable habilidades gerenciales? | Determinar la relación de la dimensión estilos de liderazgo con las habilidades gerenciales del director. | La dimensión estilo de liderazgo se relaciona directamente con las habilidades gerenciales del director. | | | | | |
| | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales

V. Habilidades comunicativas

| Item | TD | ED | MA | DA | TA |
|---|----|----|----|----|----|
| 21. Considero que la comunicación es asertiva | | | | | |
| 22. Considero que la comunicación es empática | | | | | |
| 23. Existe una apertura de escucha entre los trabajadores | | | | | |
| 24. La comunicación es horizontal entre los trabajadores. | | | | | |
| 25. Se comunica oportunamente los cambios y logros | | | | | |

VI. Compromiso organizacional

| Item | TD | ED | MA | DA | TA |
|--|----|----|----|----|----|
| 26. Estoy comprometido con la labor que desempeño | | | | | |
| 27. Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo. | | | | | |
| 28. Participo en las diferentes actividades programadas. | | | | | |
| 29. Cumpló con los roles y funciones designados | | | | | |
| 30. Me identifico con las actividades de la institución | | | | | |

VII. Estilos de liderazgo

| Item | TD | ED | MA | DA | TA |
|--|----|----|----|----|----|
| 31. Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora. | | | | | |
| 32. Considero que existe autoritarismo en manejo administrativo | | | | | |
| 33. Considero que existe democracia en las decisiones | | | | | |
| 34. Considero que existe mucha permisividad en las decisiones. | | | | | |
| 35. Comunico a los demás mis ideas innovadoras | | | | | |

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

| | |
|--------------------------------|---|
| 1. NOMBRE | : Escala para medir las relaciones interpersonales |
| 2. AUTORES | : Arce & Malvas |
| 3. FECHA | : 2014 |
| 4. ADAPTACIÓN | : Julia Amada Guerrero Aguirre |
| 5. FECHA DE ADAPTACIÓN: | 2018 |
| 6. OBJETIVO | : Identificar el nivel logrado de relaciones interpersonales entre docentes y directivos |
| 7. APLICACIÓN | : Docentes de la escuela Nueva Alborada |
| 8. ADMINISTRACIÓN | : Individual |
| 9. DURACIÓN | : 15 minutos aproximadamente |
| 10. TIPO DE ÍTEMS | : Enunciados |
| 11. N. DE ÍTEMS | : 15 |
| 12. DISTRIBUCIÓN | : Dimensiones e indicadores Habilidad comunicativa (21, 22, 23, 24, 25) Compromiso organizacional (26,27, 28, 29,30) Estilos de liderazgo (31, 32, 33, 34, 35) |

Fuente: Elaboración propio

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES "

OBJETIVO: Conocer la opinión sobre las relaciones interpersonales

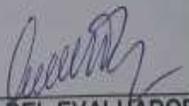
DIRIGIDO A: _Docentes de la institución educativa "San Gabriel"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

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


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales de los docentes en una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador.

| DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|--|-------------------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|---------------------------------|--|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | OPCIÓN DE | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | | | | | |
| | | | Siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | | | | | | | | |
| <p>Relaciones interpersonales: Según Murillo (2007:28), expone que las relaciones interpersonales "son producto de la interacción que se origina entre dos personas que intercambian experiencias". Puede decirse que para lograr un establecimiento de estas relaciones de manera satisfactoria se da en varias características de la comunicación, como lo son la comunicación asertiva, intrínseca y la sinergia.</p> | • Comunicación asertiva | 1.- Emplea una comunicación segura mostrando la veracidad de los hechos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.- Promueve una comunicación interactiva entre el personal de la institución. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 3.- Logra transmitir claramente los objetivos y planteados al personal docente. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | • Comunicación intrínseca | 4.- Desarrolla una comunicación con el personal a su cargo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 5.- Utiliza en el lenguaje escrito para transmitir la información requerida en los procesos de la institución. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 6.- Emplea la comunicación para obtener sus propios beneficios engañando a los miembros de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 7.- Difunde la competitividad entre los miembros de la organización para el logro de un alto desempeño. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| • Sinergia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

13. Evaluación

Tabla 10.- Puntuación

| DIMENSIONES | N° ÍTEMS | BAJO | MEDIO | ALTO |
|---|--|-------------|--|---------------|
| HABILIDADES COMUNICATIVAS | 5 | 1-5 | 6-11 | 12-17 |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | 5 | 1-5 | 6-11 | 12-17 |
| ESTILO DE LIDERAZGO | 5 | 1-5 | 6-11 | 12-17 |
| RELACIONES INTERPERSONALES | 15 | 3- 5 | 18-33 | 36-321 |
| NIVEL BAJO | NIVEL MEDIO | | NIVEL ALTO | |
| El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones interpersonales muestra una baja relación interna entre los directivos y los docentes y esto afectaría a los demás miembros para alcanzar los ideales de la institución, esto requiere de permanente motivación tanto individualizada inspiración o idealizada. Su puntuación oscila entre 3-5 | El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones interpersonales muestra motivación en la hora de relacionarse entre los directivos, compañeros, sin embargo, requiere del apoyo permanente del directivo y demás docentes de la institución, caso contrario se desmotiva y no conseguirá alcanzar sus objetivos. Su puntuación oscila entre 18-33 | | El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones interpersonales constituye el eje central para motivar a los demás miembros para juntos alcanzar una excelente relación interna en la institución educativa. Su puntuación oscila entre 36-321. | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11: Evaluación en niveles por dimensión

Variable: Relaciones interpersonales

| ESCALA CUALITATIVA | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|
| NIVELES | HABILIDAD COMUNICATIVA | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | |
| | PUNTAJE MÍNIMO | PUNTAJE MÁXIMO | PUNTAJE MÍNIMO | PUNTAJE MÁXIMO |
| BAJO | 1 | 5 | 1 | 5 |
| MEDIO | 6 | 11 | 6 | 11 |
| ALTO | 12 | 17 | 12 | 17 |
| ESCALA CUALITATIVA | | | | |
| NIVELES | ESTILO DE LIDERAZGO | | | |
| | PUNTAJE MÍNIMO | PUNTAJE MÁXIMO | | |
| BAJO | 1 | 5 | | |
| MEDIO | 6 | 11 | | |
| ALTO | 12 | 17 | | |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 5.- BASE DE DATOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

| N° ÍTEMS | HABILIDADES COMUNICATIVA | | | | | Total | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | Total | ESTILO DE LIDERAZGO | | | | | Total | |
|----------|--------------------------|----|----|----|----|-------|---------------------------|----|----|----|----|-------|---------------------|----|----|----|----|-------|----|
| | N° ENCUESTADOS | 21 | 22 | 23 | 24 | | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | | 35 |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 19 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 18 | 61 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 21 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 17 | 60 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 19 | 59 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 18 | 50 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 63 |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 18 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 14 | 49 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 21 | 61 |
| 8 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 16 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 16 | 49 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 19 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 19 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 17 | 55 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 19 | 61 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 16 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 20 | 55 |
| 12 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 14 | 53 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 18 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 18 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 18 | 54 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 19 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 14 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 18 | 51 |
| 15 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 17 | 57 |

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 6.- ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,908 | 18 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 55,9167 | 57,174 | -,352 | ,921 |
| VAR00002 | 56,5000 | 49,727 | ,603 | ,902 |
| VAR00003 | 56,4167 | 45,720 | ,852 | ,894 |
| VAR00004 | 55,7500 | 48,205 | ,909 | ,896 |
| VAR00005 | 56,5000 | 52,091 | ,485 | ,906 |
| VAR00006 | 56,5000 | 49,000 | ,697 | ,900 |
| VAR00007 | 56,2500 | 47,659 | ,744 | ,898 |
| VAR00008 | 56,5000 | 51,545 | ,586 | ,904 |
| VAR00009 | 56,5833 | 51,174 | ,479 | ,905 |
| VAR00010 | 56,2500 | 50,568 | ,335 | ,911 |

| | | | | |
|--------------|---------|--------|------|------|
| VAR000 11 | 56,5833 | 49,902 | ,489 | ,905 |
| VAR000 12 | 56,5833 | 45,356 | ,841 | ,894 |
| VAR000 13 | 55,9167 | 46,447 | ,774 | ,896 |
| VAR000 14 | 56,6667 | 50,242 | ,399 | ,908 |
| VAR000 15 | 56,2500 | 47,841 | ,507 | ,907 |
| VAR000 16 | 56,0000 | 47,455 | ,790 | ,897 |
| VAR000 17 | 56,6667 | 51,515 | ,535 | ,905 |
| VAR000 18 | 56,5000 | 45,727 | ,660 | ,901 |

ANEXO 7: INSTRUMENTO DE LAS HABILIDADES GERENCIALES

| | Usted como docente considera que el director cumple con las siguientes actividades | S | C | A | N |
|----|---|---|---|---|---|
| | ITEMS | | | | |
| 1 | Es responsable en el cumplimiento de sus funciones | | | | |
| 2 | Cumple puntualmente a todas las actividades de la Institución. | | | | |
| 3 | Elabora planes y proyectos para el logro de objetivos organizacionales | | | | |
| 4 | Ejecuta estrategias innovadoras. | | | | |
| 5 | Logra los objetivos institucionales | | | | |
| 6 | Alcanza las metas a través de los recursos institucionales | | | | |
| 7 | Utiliza la comunicación como el canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los docentes | | | | |
| 8 | Toma decisiones consensuadas y acertadas | | | | |
| 9 | Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución | | | | |
| 10 | Ejerce influencia en el desempeño del personal. | | | | |
| 11 | Propicia estrategias motivadoras para promover la armonía dentro y fuera del plantel | | | | |
| 12 | Considera que en los miembros del personal docente, administrativo y obrero existe un compromiso con la institución | | | | |
| 13 | Se preocupa por la Institución y su funcionamiento. | | | | |

ANEXO 8.- FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. NOMBRE | : Escala para medir las habilidades gerenciales |
| 2. AUTORES | : Alcon Noris |
| 3. FECHA | : 2014 |
| 4. ADAPTACIÓN | : Julia Amada Guerrero Aguirre |
| 5. FECHA DE ADAPTACIÓN | : 2018 |
| 6. OBJETIVO | : Identificar el manejo de diferentes habilidades gerenciales que el director debe tener en su carrera profesional para un buen manejo de relaciones interpersonales. |
| 7. APLICACIÓN | : Director escuela Nueva Alborada |
| 8. ADMINISTRACIÓN | : Individual |
| 9. DURACIÓN | : 8 minutos aproximadamente |
| 10. TIPO DE ÍTEMS | : Enunciados |
| 11. N. DE ÍTEMS | : 13 |
| 12. DISTRIBUCIÓN | : Dimensiones e indicadores |
| | Habilidades básica (1, 2, 3, 4, 5,6) |
| | Habilidades Técnica (7, 8,9) |
| | Habilidades Humanas (10, 11, 12, 13) |

Fuente: Elaboración propia

13. Evaluación:

Tabla 12.- Puntuaciones

| DIMENSIONES | Nº ÍTEMS | BAJO | MEDIO | ALTO |
|---|--|-------------|---|---------------|
| HABILIDAD BÁSICA | 6 | 1- 6 | 7 - 13 | 14- 20 |
| HABILIDAD TÉCNICA | 3 | 1 - 3 | 4- 7 | 8-11 |
| HABILIDAD HUMANAS | 4 | 1- 4 | 5- 9 | 10- 14 |
| HABILIDADES GERENCIALES | 13 | 3-13 | 16 - 29 | 32- 45 |
| NIVEL BAJO | NIVEL MEDIO | | NIVEL ALTO | |
| <p>El (la) docente que se ubica en este nivel habilidades gerenciales muestra una falta de dirección por parte del gerente educativo y esto afectaría a los demás miembros para mantener un lugar de trabajo agradable en la institución, esto requiere de permanente motivación tanto individualizada inspiracional o idealizada. Su puntuación oscila entre 3-13.</p> | <p>El (la) docente que se ubica en este nivel muestra motivación y asertividad por parte de los gerentes educativos, sin embargo, requiere del apoyo permanente del gerente hacia los miembros de la institución, caso contrario se desmotiva y no conseguirá un lugar agradable. Su puntuación oscila entre 16 -29.</p> | | <p>El (la) docente que se ubica en este nivel de habilidades gerenciales constituye el eje central para motivar a los demás miembros para juntos alcanzar una excelente relación con sus superiores en la institución educativa. Su puntuación oscila entre 32- 45.</p> | |

Tabla 13.- Evaluación de niveles por dimensión

| ESCALA CUALITATIVA | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| NIVELES | HABILIDAD BÁSICA | | HABILIDAD TÉCNICA | |
| | PUNTAJE MÍNIMO | PUNTAJE MÁXIMO | PUNTAJE MÍNIMO | PUNTAJE MÁXIMO |
| BAJO | 1 | 6 | 1 | 3 |
| MEDIO | 7 | 13 | 4 | 7 |
| ALTO | 14 | 20 | 8 | 11 |
| ESCALA CUALITATIVA | | | | |
| NIVELES | HABILIDAD HUMANAS | | | |
| | PUNTAJE MÍNIMO | PUNTAJE MÁXIMO | | |
| BAJO | 1 | 4 | | |
| MEDIO | 5 | 9 | | |
| ALTO | 10 | 14 | | |

ANEXO 9.- MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES DEL DIRECTOR "

OBJETIVO: Conocer la opinión sobre las Habilidades gerenciales del director

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa fiscal " San Gabriel "

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Las relaciones interpersonales y habilidades gerenciales de los docentes en una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador,

Habilidades Gerenciales del director: Al respecto, Chivarrón (2008:21), define "las habilidades como la capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resultan en un desempeño deseado", es decir la habilidad de impartir lo que sabe y aplicarlo dentro de solución de problemas que se presentan en el ámbito educativo para lograr éxitos en los objetivos de la organización.

| DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|-------------------------|---------|------------|-------|---|----|--|----|---------------------------------|---------------------------------------|----|---|----|--|--|--|--|
| | | | OPCIÓN DE | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | Siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | SI | NO | | | | |
| Habilidades Gerenciales del director | • Técnica | 19.-Empiezo métodos razonables para ejecutar el trabajo como director de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 20.-Aplica técnicas efectivas para interactuar con el personal docente. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 21.-Utiliza técnicas de socialización que genera una interacción entre los docentes. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | • Humanas | 22.-Mantiene el control ante cualquier situación problemática con los miembros de la organización. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 23.-Posee la capacidad de comprender al personal según sus necesidades. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 24.-Posee compromiso con la institución. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 25.-Tiene la habilidad de encontrar soluciones creativas a los problemas desde sus concepciones técnicas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| • Conceptuales | 26.-Considera ser una persona intuitiva al pensar. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 27.-Posee una perspectiva amplia al analizar diversas alternativas frente a problemas y/necesidades del personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

[Handwritten signature]

ANEXO 10.- BASE DE DATOS DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

| N° ÍTEMS | HABILIDAD BÁSICA | | | | | | | HABILIDAD TÉCNICA | | | | HABILIDAD HUMANA | | | | Total g | |
|----------|------------------|---|---|---|---|---|-------|-------------------|---|---|-------|------------------|----|----|----|---------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total | 7 | 8 | 9 | Total | 10 | 11 | 12 | 13 | | |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 24 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 23 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 20 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 21 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | 25 |
| 6 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 12 | 1 | 2 | 3 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 19 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 14 | 2 | 2 | 3 | 7 | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | 22 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 24 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | 24 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 23 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 13 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 23 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 12 | 1 | 2 | 3 | 6 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 20 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 21 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 12 | 1 | 2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 21 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 23 |

ANEXO 11.-ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES DEL DIRECTOR

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,771 | 9 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 26,6154 | 8,090 | ,455 | ,750 |
| VAR00002 | 27,2308 | 9,359 | ,076 | ,784 |
| VAR00003 | 27,0000 | 8,333 | ,229 | ,784 |
| VAR00004 | 26,6923 | 6,731 | ,563 | ,731 |
| VAR00005 | 27,1538 | 9,308 | ,050 | ,790 |
| VAR00006 | 27,0000 | 6,000 | ,815 | ,676 |
| VAR00007 | 26,6923 | 7,397 | ,694 | ,717 |
| VAR00008 | 27,0000 | 8,333 | ,361 | ,761 |
| VAR00009 | 27,0769 | 6,410 | ,716 | ,699 |

ANEXO 12.- SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Guayaquil, 13 de junio del 2018

MSc. Silvia Placencia I.
DIRECTORA ESCUELA NUEVA ALBORADA
Ciudad.-

Presente.-

Yo, Julia Amada Guerrero Aguirre, docente de la Institución Nueva Alborada, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Relaciones interpersonales y las habilidades gerenciales del director, Guayaquil, Ecuador, 2018".

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Julia Amada Guerrero Aguirre
C.I.0919489575



Recibido
Silvia Placencia I.
13-06-2018

ESCUELA NUEVA ALBORADA
MSc. Silvia Placencia I.
DIRECTORA

ANEXO 13.- ACEPTACIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA PARTICULAR N° 542 NUEVA ALBORADA
Alborada XI Etapa. Benjamín Carrión e Isidro Ayora
AÑO LECTIVO 2017 – 2018
Teléfono 042174087

Formando jóvenes con principios claros y voluntad firme
10 de Abril de 2020

Guayaquil, 13 de junio del 2018

MSc. Silvia Maribel Placencia I.
Directora de Escuela Particular Nueva Alborada

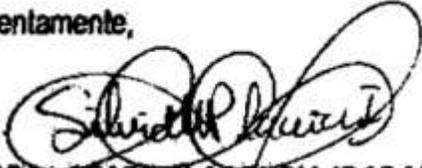
Presente.-

Asunto: Aceptación del estudio de Investigación

El motivo de esta carta es informarle de la aceptación de la Lcda. Julia Amada Guerrero Aguirre con C.I. 0919489575, para la realización de su estudio, dentro de nuestra Institución educativa, desarrollará actividades relacionadas con su estudio de investigación, título de estudio: relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director de una institución educativa particular, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo de nuestra

Atentamente,



LCDA. SILVIA PLACENCIA IBADANGO
DIRECTORA

ANEXO 14.- PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento informado para la participación en la investigación

Título de la investigación: Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la relación de las relaciones interpersonales con las habilidades gerenciales del director de la institución educativa Nueva Alborada, Guayaquil, Ecuador, 2018.

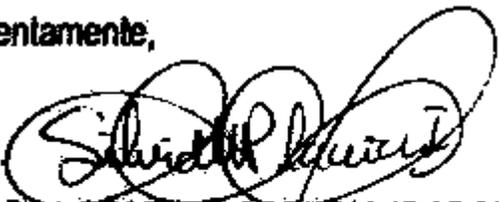
Autor: Lcda. Guerrero Aguirre, Julia Amada

Lugar donde se realizará la investigación: Escuela Particular Nueva Alborada

Nombre del participante: Docentes.

Yo, Silvia Maribel Placencia Ibadango, identificado con documento de identidad N° 1001684008 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Atentamente,



LCDA. SILVIA PLACENCIA IBADANGO
DIRECTORA

Guayaquil, 13 de junio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

| | | |
|---|--|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Relaciones interpersonales y habilidades gerenciales del director de una institución educativa "Nueva Alborada", Guayaquil, Ecuador 2018." de la estudiante Guerrero Aguirre, Julia Amada, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 18 de enero del 2020


Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

PANTALLAZO DE SOFTWARE TURNITIN

| | | |
|---|--|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

feedback studio GUERRERO_AGUIRRE_JULIA_AMADA.docx

Resumen de coincidencias

25 %

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en administración educativa

AUTORA:
 Loda, Guerrero Aguirre, Julia Annada (ORCID: 0000-0002-5102-6396)

ASESORA:
 Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-8336-4771)

Página: 1 de 34 Número de palabras: 7470 Text-only Report High Resolution: **Activado**

- 2 repositorio.ucv.edu.pe 1 %
- 3 Entregado a Universida... 1 %
- 4 David Tarazona "Autoe..." <1 %

[Handwritten Signature]

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

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

| | | |
|---|--|---|
|  | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo, Julia Amada, Guerrero Aguirre, identificado con DNI N° 001804200, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa "Nueva Alborada", Guayaquil, Ecuador, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


Julia Amada Guerrero Aguirre.
DNI: N° 001804200
FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL del 2019

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

VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GUERRERO AGUIRRE, JULIA AMADA

INFORME TITULADO:

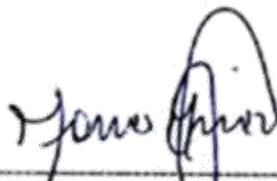
Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa "Nueva Alborada",
Guayaquil, Ecuador, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



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