



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

“Relaciones Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez
Arteaga del Distrito de La Arena, 2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Santiago More, Segundo Indalecio (ORCID: 0000-0003-3673-245X)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA:

Esta tesis se lo dedico a mi querida madre
Ysabel, a mis hermanos Justo, Rosa, Isabel,
Hilda Mercedes y a mi sobrina Claudia
Gianella, quienes me impulsan día a día
a seguir superándome en mi vida personal
y profesional.

AGRADECIMIENTO:

A todos mis colegas de la Institución
Educativa Alejandro Sánchez Arteaga
del Distrito de La Arena por su
apoyo desinteresado para desarrollar
mi trabajo de investigación.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Índice

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del Jurado | iv |
| Declaratoria de Autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de Tablas | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MÉTODO | 14 |
| 2.1 Tipo y Diseño de Investigación | 14 |
| 2.2 Operacionalización de la variable | 15 |
| 2.3 Población de muestra y muestreo | 16 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valide y confiabilidad | 17 |
| 2.5 Procedimiento | 18 |
| 2.6 Método de análisis de datos | 18 |
| 2.7 Aspectos éticos | 18 |
| III. RESULTADOS | 19 |
| IV. DISCUSIÓN | 24 |
| V. CONCLUSIONES | 26 |
| VI. RECOMENDACIONES | 28 |
| REFERENCIAS | 30 |
| ANEXOS | 32 |
| Matriz de la Propuesta para la Mejora de las Relaciones Interpersonales | 32 |
| Cuestionario de relaciones interpersonales | 32 |
| Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales | 35 |
| Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales | 38 |
| Matriz de validación del experto del instrumento | 39 |
| Ficha de juez validador de instrumento | 43 |
| Matriz de validación del experto del instrumento | 44 |

| | |
|--|----|
| Ficha de juez validador de instrumento | 48 |
| Matriz de consistencia. | 49 |
| Solicitud de autorización de estudio. | 54 |
| Documento de autorización de estudio | 55 |
| Protocolo de consentimiento | 56 |
| Autorización de la versión final del trabajo de investigación. | 57 |
| Acta de aprobación de originalidad de tesis. | 58 |
| Autorización de Publicación de tesis | 59 |
| Pantallazo de Software Turnitin | 60 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|---------|---|----|
| Tabla 1 | Nivel de la variable relaciones interpersonales | 19 |
| Tabla 2 | Nivel de la dimensión habilidades comunicativas | 20 |
| Tabla 3 | Nivel de la dimensión resolución de conflictos | 21 |
| Tabla 4 | Nivel de la dimensión compromiso organizacional | 22 |
| Tabla 5 | Nivel de la dimensión estilos de liderazgo | 23 |

Resumen

El trabajo de investigación titulado Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena durante el año 2019, estuvo fundamentado bajo el enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers (1971) quien sustenta que, es posible la modificación de la conducta humana a partir del desarrollo del autoconocimiento promoviendo un ambiente favorable para el desarrollo de su personalidad, así como también tenga trascendencia en su vida social. Se considera la postura teórica de Dubrín (2008), puesto que define a las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones eficientes que se establecen en un grupo humano, utilizando a la comunicación como una herramienta principal para su desarrollo. Se centra en las dimensiones siguientes: habilidades comunicativas, resolución de conflictos, compromiso organizacional y estilos de liderazgo.

La hipótesis planteada en la investigación afirmaba que el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena era deficiente. La población y la muestra fueron equivalentes donde participaron 25 docentes nombrados. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional. Según la tipología de investigación empleada es teórica, descriptiva, cuantitativa y transversal. El diseño es no experimental, descriptivo simple y se aplicó un muestreo no probabilístico intencional. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento aplicado, el cuestionario de 30 ítems con respuestas de escala ordinal, el nivel de confiabilidad fue de 0,844 y su validez de contenido se hizo a través de tres expertos. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22.

Los resultados descriptivos de la Tabla 5, se puede apreciar que el 76% de docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, 2019, el nivel de las relaciones interpersonales es eficiente. En consecuencia, se concluye que la mayoría de los docentes perciben que, el nivel de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de la Arena, 2019, el nivel de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga, 2019 es eficiente.

Palabras claves: Interpersonales, conflicto, comunicación.

Abstract

The research work entitled *Interpersonal Relationships of Teachers of the Alejandro Sánchez Arteaga Educational Institution of the District of La Arena during the year 2019*, was based on the person centered approach of Carl Rogers (1971) who states that modification is possible of human behavior based on the development of self-knowledge, promoting a favorable environment for the development of his personality, as well as having transcendence in his social life. The theoretical position of Dubrín (2008) is considered, since it defines interpersonal relationships as the set of efficient interactions that are established in a human group, using communication as a main tool for their development. It focuses on the following dimensions: communication skills, conflict resolution, organizational commitment and leadership styles.

The hypothesis raised in the research affirmed that the level of interpersonal relationships of the teachers of the Alejandro Sánchez Arteaga Educational Institution of La Arena District was poor. The population and the sample were equivalent where 25 named teachers participated. Intentional non-probabilistic sampling was used. According to the type of research used, it is theoretical, descriptive, quantitative and transversal. The design is non-experimental, simple descriptive and applied and an intentional non-probabilistic sampling. The technique used was the survey and as an applied instrument, the 30 item questionnaire with ordinal scale answers, the reliability level was 0.844 and its content validity was made through three experts. SPSS software version 22 was used to process the information.

The descriptive results of Table 5, can be seen that 76% of teachers of the Alejandro Sánchez Arteaga Educational Institution of the District of La Arena, 2019, the level of interpersonal relationships is efficient. Consequently, it is concluded that the majority of teachers perceive that, the level of interpersonal relationships in the Alejandro Sánchez Arteaga Educational Institution of the District of La Arena, 2019, the level of interpersonal relationships in the Alejandro Sánchez Arteaga Educational Institution, 2019 is efficient.

Keywords: Interpersonal, conflict, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo, el hombre ha generado grandes cambios en muchos aspectos ya sea en lo social, económico y cultural, los cuales han influenciado enormemente en los diversos sectores de la humanidad, en el modo de vida, las vinculaciones sociales y las interacciones se generan en las distintas organizaciones. Hoy en día, se exige tener en cuenta el recurso humano con lo que respecta, el plano intelectual, emocional y social, percibiéndolo como un ser dinámico que puede transformarse y puede modificar y cambiar el entorno donde se desenvuelve. Hay una gran preocupación en las personas que lideran empresas, gerentes y directivos que tienen a su cargo instituciones, equipos de trabajo, en cuanto a brindar un hábita que incentive al desenvolvimiento de las relaciones interpersonales con un impacto positivo para los trabajadores, como así también un entorno agradable para el desarrollo de sus funciones. Precizando la temática de investigación sobre relaciones interpersonales, según, Dubrin (2008) define a las interacciones entre las personas, como un sistema de interrelaciones positivas que plantean entre seres humanos que estructura un entorno agradable para el manejo de un adecuado compartimiento para hacer conocer sus emociones e ideas: sin embargo, existe una gran preocupación a nivel de América Latina, según estudios recientes, se han realizado diferentes tipos de investigación con respecto a las interacciones entre personas, se ha llegado a la conclusión de que el 82% de los trabajadores son de instituciones públicas y privadas, las relaciones interpersonales se ven deterioradas por parte de los jefes o de los mismos empleados, Gómez, Rubio y Mauro (2015). En el contexto nacional actual, construir relaciones interpersonales positivas en un contexto tan complejo y lleno de incertidumbre es un gran reto, puesto que, en la mayoría de las instituciones priman los intereses personales y una alta desconfianza social, terminando divididos en grupos de trabajo que no tienen objetivos ni metas en común, Yáñez, Arenas y Ripoll (2010). Las interacciones personales, en los profesores de la Región Piura, también es tema de preocupación, según estudios de Palomino (2014), manifiesta que existe un gran porcentaje de docentes que han perdido el carisma y el buen trato y solo se limitan a instruir, descuidando lo más importante como es la armonía, atención, comprensión a los menesteres o inquietudes del estudiante y de sus colegas. Se evidencia en el escaso trabajo en equipo, la comunicación e interacción institucional, hay una desvinculación organizacional, la falta de compromiso, de objetivos en común lo que hace que las instituciones educativas no cumplan con los objetivos y metas trazadas.

Instituciones educativas donde las interacciones entre personas son desfavorables se convierte en un escenario poco propicio para los estudiantes dificultando el logro eficiente de sus aprendizajes.

Especificando el trabajo de investigación, con lo que respecta a las relaciones interpersonales de la institución materia de estudio, se puede observar que existen conflictos, discrepancias y desacuerdos entre docentes, escasa solidaridad entre compañeros de trabajo, deficiente trabajo en equipo y desarticulación en las actividades pedagógicas, causados, tal vez, por la escasa práctica de una comunicación asertiva y empática, carencia de empoderamiento de la visión y misión institucional y debilidad en el manejo de liderazgo. Es preciso señalar que, si no hay interés por mejorarla o no se tome las acciones necesarias, la institución educativa se convertirá en un ambiente educativo desfavorable y, que trae consigo bajo rendimiento escolar.

Identificando diversos antecedentes de estudio, en el plano internacional se puede señalar a Sanabria (2017), en su investigación, Formas de comunicación en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos de la Institución Educativa San Juan de la China Ibagué, Colombia, en la universidad del Tolima, para obtener el grado de magister en educación, tuvo como propósito identificar las relaciones entre las formas de comunicación y las relaciones interpersonales entre los docentes y directivos de la institución en mención, es de tipo cualitativo, descriptivo e interpretativo, ya que busca detallar e interpretar las diversas formas de expresión en los profesores y personal jerárquico de la mencionada escuela. La metodología empleada incluye los procedimientos y las técnicas que se utilizaron para la indagación, las cuales describen un grupo social a profundidad y en su entorno natural para comprenderlo desde el punto de vista de quienes están implicados en el. Tuvo como muestra a 12 docentes, incluyendo a dos directivos. Los instrumentos que se emplearon para recolectar la información fueron la entrevista, la guía de observación, la prueba y los talleres. De acuerdo con las estadísticas, en las relaciones entre docentes, se aprecia que, 84% de las relaciones interpersonales son del tipo agresivo y el 16% de las relaciones son de tipo asertivo, en conclusión, las relaciones agresivas entre docentes se dan tanto en la esfera laboral como en lo personal. En la mayoría de los casos se presentan como barreras la comunicación eficaz que trae desgano para trabajar en equipo.

Bolaños (20015), en su trabajo de investigación, “Relaciones Interpersonales de docentes y conducción de conflictos administrativos de los Institutos por Cooperativas del

Distrito de Quetzaltenango”, sustentando en la Rafael Landívar de la Universidad Guatemala para obtener el grado de Magister en educación, como propósito determinar la influencia que hay entre las interacciones de los profesores y la resoluciones de discrepancias en la escuela, es tipo cuantitativo - descriptivo, puesto que estudia la conducta humana, personal y social en condiciones de naturalidad y pretende alcanzar una meta de conocimiento a través del análisis de resultados. La muestra de estudio fueron 53 maestros de 7 institutos nacionales, los docentes están comprendidos entre los 20 y 70 años, de ambos sexos, provenientes de Quetzaltenango y sus alrededores; se aplicaron dos cuestionarios como recolección de datos, con el propósito de analizar y describir si existe un vínculo entre las relaciones interpersonales que manejan los docentes de los Institutos nacionales y el manejo adecuado de los conflictos entre administrativo. En este trabajo de investigación, se concluye que las relaciones interpersonales docentes son de buen nivel, pero se apreció que no se realizan actividades en búsqueda del mantenimiento de estas interacciones, además en los comentarios se puede analizar que los docentes nuevos que ingresan no confrontan ni intervienen en el manejo conflictos y es preocupante porque son mayoría los que se quedan al margen, esto al final podría causar graves consecuencias, ya que los procesos de interacciones entre sus miembros podrían empezar a relucir aspectos no tratados en su oportunidad o en el tiempo oportuno, por haberse mostrado indiferente en la prevención de las discrepancias.

Mendieta (2015), tesis titulada. El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente, sustentada en la Universidad Pedagógica Nacional de México, ostentar el grado de Maestra en Educación Básica, tuvo como intención proponer acciones de intervención dando énfasis al fortalecimiento de las interacciones entre los profesores, que propicie un adecuado ambiente favorable, detallando el buen trato de los trabajadores de la escuela donde se desarrolló el trabajo de investigación; la metodología empleada en el desarrollo de este proyecto de intervención, fue la investigación-acción, puesto que se pretende dar una solución al problema identificando a través del diagnóstico, proponiendo y desarrollando un plan que permita intervenir para modificar y mejorar la realidad educativa del centro escolar, la población de estudio de este proyecto de intervención son los docentes de educación básica que laboran en la institución, compuestos por 6 maestros; hacia los cuales van dirigidas las acciones, actividades y objetivos del presente proyecto de intervención. A manera de conclusión, se puede decir que las políticas educativas que aluden al problema identificado

en el centro escolar marcan las condiciones ideales que deben existir en las instituciones educativas para el logro de sus propósitos; pero que, en la realidad investigada, tales condiciones no se encontraron presentes siendo una de estas la existencia de un inadecuado clima escolar.

Los antecedentes de estudio en el ámbito nacional se asocian a Becerra (2017), en su estudio :Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación ,sustentando en la Universidad Cesar Vallejo-Lima, tiene como propósito principal señalar la correspondencia existente tanto en el desempeño directivo y las interacciones personales; la metodología empleada en este trabajo fue el descriptivo-correlacional, su diseño se define como no experimental, pues se sustentó fundamentalmente en acciones observables, de manera genuina, sin que el investigador intervenga o manipule las variables. La población de la presente investigación la constituyeron los profesores de las escuelas de la mencionada UGEL, del nivel primario, conformado por ocho instituciones en un total de 191 docentes en diferentes turnos. Se utilizó las técnicas de la encuesta, aplicando como instrumentos válidos el cuestionario y la ficha técnica donde se puede extraer lo que respecta a las interacciones personales, donde un 81% percibe que es bueno, mientras que para un 18% es regular y no se aprecia porcentaje alguno en el rubro de deficiente. Se concluye la existencia de una correspondencia entre la variable desempeño directivo y las interacciones personales, esto se corrobora en los resultados donde de los profesores donde el 63,28%, lo catalogan como desempeño directivo óptimo, así mismo las interacciones personales, se señalan en un 81,25% como positivas.

Cajahuaringua (2015), su trabajo: “desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral”, presentado en la Universidad César Vallejo de Lima, para ostentar el Grado de Magister en Administración de la Educación, cuyo propósito general fue encontrar la relación existente en las variables desarrollo institucional y las relaciones interpersonales de la Ugel donde se desarrolló la investigación. El método utilizado fue el teórico, no, se manipularon las variables, por el tiempo, fue de alcance temporal, y se determinó la reciprocidad en un tiempo determinado. La muestra fue de 199 profesores de las escuelas pertenecientes al objeto de estudio. Para recabar la información se consideró la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. De acuerdo con los resultados, se evidencia en detalle con lo que respecta a las

subvariables que se señalan a la investigación, donde se especifica que el 70% de profesores perciben que las relaciones socio afectivas y el manejo de actitudes negativas son deficientes.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre el desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 Huaral. Así mismo, tomando en cuenta los resultados favorables, podemos afirmar la existencia del desenvolvimiento institucional, con respecto a la variable interacciones personales.

Vásquez (2017), fundamenta su investigación, Relaciones Interpersonales y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80382-Carlos Alberto Olivares de Chepén, presentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo para obtener el grado de Magíster en Administración en la educación, propósito general fue encontrar la relación la existencia de la variable, interacciones personales con respecto a la variable, al talento humano de los profesores, utilizando como diseño de investigación el descriptivo correlacional, tuvo como población muestra a 20 profesores; para la recolección de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario. Observando los resultados, podemos apreciar que, el 50% de docentes expresó que sus relaciones interpersonales son del nivel medio; mientras que el 45% opinaron que son malas, es decir los resultados son preocupantes. Una de las conclusiones más resaltantes es que se determinó la existencia del grado de correspondencia de las variables materia de la investigación son de nivel medio en esta institución, son de nivel medio en esta institución.

Los antecedentes de estudio en el ámbito local, se ubican las siguientes investigaciones Carhuapoma (2015), Programa de estrategias didácticas sobre la práctica de valores basado en la pedagogía de Estados Iberoamericanos y Psicogenética de Piaget para potenciar las interacciones personales de los estudiantes del nivel primario de la escuela N° 14670, Yamango de Morropón- Piura, sustentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque para obtener el grado académico de Maestro con mención en Investigación y Docencia, planteo como principal propósito esbozar un programa de procesos didácticos, sobre práctica de valores basado en la pedagogía de la convivencia OEI y Piaget con la finalidad de fortalecer las interacciones personales de los estudiantes de la mencionada escuela, el trabajo de investigación es de tipo descriptivo- propositiva; tuvo como población y muestra a 30 estudiantes de ambos sexos. Las técnicas que se emplearon fueron la entrevista, la observación y fichajes y como instrumentos se emplearon la prueba, la entrevista y el cuestionario. Una de las conclusiones que arriba el trabajo y que es materia

de preocupación es que, al investigar el rol de los profesores de la mencionada institución con respecto a la práctica de valores que tienen que ver con las interacciones personales, los alumnos expresaron, que los profesores no practican los valores, pues se evidencian en su actuar diario como la impuntualidad, no establecen canales de comunicación más eficaces y que no confían en sus docentes para contarles sus problemas.

Dioses (2017), en su trabajo de investigación denominado: Relaciones Interpersonales y su influencia en el desempeño docente de la I.E N° 20508 de San Francisco de Asís, La Quinta-Marcavelica, presentada en la Universidad César Vallejo Filial Piura, para ostentar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación cuyo intencionalidad es señalar la correspondencia entre interacciones personales y el desenvolvimiento de los profesores; el tipo de investigación fue correlacional y el diseño empleado para el estudio fue la no manipulación de las variables. La población y muestra fue de 10 docentes de ambos sexos; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Una de las conclusiones que se arribó el trabajo es que, el grado de las interacciones personales del 70% de profesores es bueno.

Lacherre (2016), en la investigación denominada, Cultura Organizacional en docentes del Zegel-Ipae, Piura, sustentada en la universidad de Piura, para ostentar el Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, tuvo como propósito fue encontrar el nivel de cultura compromiso institucional, que perciben los profesores de la institución en mención; la investigación se ubica dentro del enfoque cuantitativo-descriptivo, el objeto de investigación está constituida por 43 profesores. Para la recolección de datos fue pertinente utilizar la encuesta y el cuestionario. En cuanto a la estadística se puede apreciar que en la subvariable identidad institucional, el 90.7% de profesores se ubicó en el rubro Regular. Finalmente, el investigar concluyó, que en la dimensión compromiso organizacional se ubica en el nivel Alto y se puede explicar en que en ellos se sienten muy identificados con la institución educativa y que se logra visualizar con los índices de dirección y propósitos estratégicos y visión que también se presentan en un nivel Alto, completando así la percepción de los docentes hacia la Visión y Misión de Zegel-Ipae, Piura.

Al definir la variable relaciones interpersonales, Dubrin (2008), lo define como un sistema de interacciones eficientes que se dan entre los miembros que conforman una organización para interactuar y expresar sus ideas y sentimientos. Se conoce como el pilar y origen del aprendizaje, estas interacciones abarcan un entorno extraordinario de incremento personal,

relaciones humanas, formas de conducta social y la complacencia, entre las personas que interactúan.

Naranjo (2008), manifiesta que las interacciones personales, son una secuencia recíproca que se genera internamente con las personas, por lo que se comprometen sus habilidades para estar en comunicación de manera positiva e interactuar encontrando propósitos comunes.

Clemente (2015), lo define como las diversas interacciones que se generan entre los distintos miembros, que se da en la vida cotidiana, es aceptable que la coherencia, se dé frecuentemente para una buena convivencia. Disponer las interacciones personales de forma positiva, abarca disponer manifestaciones de manera transparente y sincera, respetando el individualismo del hombre en general.

En el entorno educativo, las relaciones interpersonales, constituyen un camino recíproco comunicativo, que debe existir entre el sistema de miembros de las diversas comunidades educativas (Benito, 1992).

Rubio (2005), los beneficios de las interacciones personales en las instituciones educativas consisten en favorecer los objetivos y las metas trazadas por los profesionales de la educación. Bajo esta concepción, las interacciones personales se convierten en una herramienta que necesitan todos sus integrantes para poder relacionarse correctamente. Las interacciones personales utilizadas en las organizaciones se dirigen principalmente a la interacción, como un eje principal para el cruce de intercambio de informaciones.

Cabe señalar que todas actividades de interacción agregan al fortalecimiento de un adecuado esquema estructural para cualquier tipo de organización, por lo que favorece a determinados canales adecuados en donde la información fluya en distintas maneras y plasmen las diferentes funciones de una determinada organización. De tal forma la interacción debe ser horizontal y bilateral, se conforma en el tipo de interacción que las instituciones requieren para que las interacciones sean favorables y se establezca un trato positivo.

Robbins (2014), sostiene que, la comunicación influye de manera positiva, siempre y cuando requiera de distintos aspectos que se relacionan entre actitudes y valores, como es la situación de los dos factores que son la reciprocidad y el apoyo mutuo. Manifiesta que la

reciprocidad perdura en la vida cotidiana siendo pilares importantes ciertas experiencias vividas.

Stainback (2002), lo conceptualiza como una manera de trabajar en conjunto, esencialmente para una relación auténtica, entre los docentes en sí, así como también con las demás personas que se conviven, creando un ambiente favorable, adecuado y propicio en la que el esfuerzo de los profesores sean consecuentes en su accionar de tal manera que sean positivos, coadyuvando a la creación de un espacio organizacional adecuado, por tal motivo, los trabajadores deben ser incentivados, con atención inmediata para llevar a cabo sus funciones laborales, de manera eficiente.

Zupiria (2015), hace una selección de las interacciones personales, teniendo como base las formas de interacciones que generen las personas, existe un modo agresivo, que se diferencia, porque las personas lo practican constantemente, poseen un actuar conflictiva con las personas, con las que interactúan, actuando con ellas de una manera agresiva, utilizando acusaciones e intimidaciones; el estilo manipulador, se plasma como el empleo de actitudes influyentes hacia otras personas con el fin de conseguir sus objetivos propuestos, en consecuencia, aparentemente buscan apoyar a sus semejantes de su entorno, con el objetivo de conseguir que se cumplan las ordenes como ellos lo indican; el tipo normal, se caracteriza en las que otras personas deciden por ellos, tienen escasa capacidad para argumentar sus propias decisiones, dejando que otros de su entorno aprovechen sus debilidades, el modo asertivo es capaz de generar defensa propia con sus derechos e intereses, elude las agresiones, la violencia y los insultos, y es autónomo en la toma de decisiones.

Teniendo en cuenta los aportes de Moreno (2018), se hallan la propuesta de las diversas dimensiones de competencias comunicativas, resolución de conflictos, la obligación organizacional y estilos de liderazgo. Las habilidades comunicativas, reconociendo la importancia del lenguaje como instrumento para entablar las relaciones interpersonales abarca un tema fundamental, ya que pertenece primordialmente al desempeño del ser humano en su entorno, utilizando sus habilidades comunicativas por medio de la lengua en sus cuatro maneras de aplicación distintas: habla, escucha, lee y escribe. Estas habilidades también se manifiestan como destrezas o capacidades comunicativas, permitiendo al lenguaje aplicarlo en múltiples contextos sociales, según actúe. Lenguaje oral es una destreza propia para el ser humano, cuya fase técnica es la

actividad de enseñanza y aprendizaje radica en la motivación mediante el desenvolvimiento de sus habilidades y destrezas comunicativas del lenguaje verbal y no verbal, como la manera más empleada por el hombre, por medio de representaciones de palabras, gestos y entonación, conocimientos, ideas o sentimientos, para interactuar con los demás en conjunto y hacemos comprender.

Herrera, Ruiz, Calera, Peñalba (2016), sostiene que las interacciones personales, es irremplazable el desarrollo de las destrezas en la comunicación. En el ambiente educativo, la labor del docente constantemente establece relaciones interpersonales con sus colegas, estudiantes y padres de familia, forman parte del día a día del docente. Existen todo tipo de relaciones que se forjan en el contexto educativo, y todos ellos se hacen por medio de la comunicación. Las habilidades comunicativas del docente abarcan varios lenguajes como el lenguaje oral, lenguaje escrito, no verbal, ayuda también a transmitir como interpretar el mensaje. La comunicación en la educación no es un simple intercambio de palabras entre personas, sino que es la manera de controlar el contenido de la comunicación, el cual posee dos interpretaciones: el significativo dado por las expresiones y el más allá del acto de comunicar que tiene que ver con la parte afectiva entablado entre los profesores, estudiantes y padres de familia.

Con lo que respecta, a la dimensión de resolución de conflictos, entendiéndose como conflictos como una oposición entre personas o grupos por la posesión de bienes escasos o las pugnas por intereses personales. La resolución de conflictos en una institución educativa, el primer llamado es el docente, por ello tiene que desarrollar sus habilidades y capacidades que permitan resolverlos de manera satisfactoria con el objetivo de eliminar el mismo dentro de contexto. El conflicto es la discrepancia entre dos o más partes. En la institución educativa se presentan conflictos y debemos solucionarlo y sobre todo tener las herramientas y estrategias para resolverlos. En conclusión, la habilidad docente para resolverlos y superar conflictos es una cualidad que es positivo para el desenvolvimiento y los logros de los objetivos.

Moreno (2018), en la tercera dimensión está el compromiso organizacional, se define como el nivel identidad que tiene una persona con la empresa donde labora, que trae consigo el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. El anhelo y los sueños de los colaboradores es saber convivir de manera armónica con los demás en una empresa donde

trabaja. Tal es así que la fidelidad y la identidad de sus integrantes con relación a su trabajo que realizan y que estén acorde con los principios institucionales.

Gadow (2010), argumenta que la obligación es inversa al compromiso puesto que se manifiesta en las acciones que es señal de persuasión aceptación de las actitudes y las metas institucionales. Así también se expresan en la predisposición que se tiene a favor de la organización, asimismo se tiene la voluntad participativa en la elaboración de variados instrumentos, estrategias de gestión y documentación que genera la institución. Es preciso señalar que también identificamos colaboradores que plasman poco interés con las metas institucionales, trayendo consigo inestabilidad entre los miembros de la empresa, constituyéndose como obstáculos para conseguir las metas planteadas. El apoyo abundante con la empresa u organización se agrupa con el objeto de trabajar juntamente con los integrantes y su grado de desenvolvimiento para la empresa, en la cual trabaja. Un colaborador identificado es aquella persona comprometido es aquella persona que se siente motivado con la institución donde realiza sus funciones. Genera interés por todas las múltiples tareas que se realizan, participando rigurosamente en las distintas diligencias programadas e identificando con agradecimiento su labor.

Generalmente, se pone de manifiesto en su actuar y la práctica con sus semejantes. La cuarta dimensión, es en cuanto al estilo de liderazgo, considerando como el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo para alcanzar ciertos objetivos. Es el factor crucial que ayuda a un individuo o aun grupo a identificar sus metas y luego los motiva y auxilia para lograrlas. Los tres elementos importantes de la definición son de influencia/apoyo, el esfuerzo voluntario y el logro de las metas (Newstrom, 2007). Las personas que poseen liderazgo, se afirma que son personas que poseen una gran influencia en el ambiente laboral y en los lineamientos de la organización (Bager, 2009).

El índice de confiabilidad o inestabilidad depende de la forma de liderazgo que el gerente imparte en los trabajadores de una institución. La organización líder debe orientar y ejercer un liderazgo eficiente. Este estilo es un paradigma de comportamiento que asume el líder (Dalton, 2007). Los directivos asumen un liderazgo que perdure y que los identifica acorde a los principios de la institución con él y empleándolo en la gerencia de la organización.

Méndez (2013), señala que el liderazgo constituye la herramienta que posee el líder para organizar y direccionar a otras personas, motivándolas para el logro de sus objetivos eficientes, en base a su objetivo organizacional. Existen diferentes clasificaciones en cuanto a los estilos de liderazgo, pero los más resaltantes tenemos los líderes autocríticos, consultivos y participativos, cada uno, con sus ventajas y desventajas (Newstrom, 2007).

La teoría que sustenta el estudio de las relaciones interpersonales es el Enfoque Centrada en la Persona sustentada por Carl Rogers (1964), quien parte de cada persona, es apto para cambiar su comportamiento y autoconcepto que posee, para ya no ser una persona dependiente de algo o alguien, que le ayuden a controlar sus pensamientos, sentimientos y comportamientos, que le sirva como herramienta para controlar sus pensamientos, emociones y conductas relacionados con otros individuos de sus alrededor.

De los diversos estudios, una teoría manifiesta que es verdad el cambio de la persona, desde el desenvolvimiento del autoconcepto del ser humano, dando énfasis en el desarrollo, más que en el resultado de sus actividades. En sus ensayos e investigaciones, considera que el ser humano posee anhelos de crecer y aprender, para de tal forma lograr su propósito, construye una serie de técnicas de modificación de la conducta, basándose en una psicología enfocada a la persona, donde resalta el valor significativo del “Yo”. Este especialista en psicología considera su teoría involucrando sus logros por encima de las relaciones personales entre el experto y el paciente, en las distintas relaciones personales. Parte de la concepción que el individuo es un ser netamente optimista, así como también promueve que en su un entorno incremente el desenvolvimiento como individuo, proyectándose al desarrollo social (Roger ,1957).

El enfoque centrado en la persona, al ofrecer también una visión educativa, nos proporciona la oportunidad de trascender los límites de las propuestas estrictamente psicológicas, cargadas de un intimísimo subjetivo y abrimos a los aspectos sociales de la vida humana y la responsabilidad que tiene el individuo con la sociedad. En enfoque intenta descubrir y actualizar las potencialidades que tiene el ser humano y que le permita crecer y desarrollarse en una constante interacción con el mundo que lo rodea.

Como finalidad o conclusión, el pensamiento principal de Rogers da énfasis en el pase de sus postulados a los principios pedagógicos, en la que el profesor está llano a desenvolverse como un ser humano, como formador y como un ser eminentemente social,

mejorando sus competencias, con la finalidad de autocontrolarse en las ocasiones que interactúan con los alumnos y sus colegas. Este autoconocimiento del profesor se enfoca principalmente a los alumnos, así como también a las interacciones personales con sus colegas en el trabajo, tomando en cuenta su alrededor y actuando con cortesía y tolerancia, de tal manera con el fin de mejorar las relaciones personales creadas al interior de los centros de enseñanza y aprendizaje.

Ante esta situación, la investigación propone como cuestión general, ¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena en el año 2019?

Si bien es cierto que existen muchos estudios referentes a las relaciones personales de profesores; sin embargo, existe gran preocupación por los impactos que generan en las organizaciones e instituciones. El interés que genera por estudiarla es cuando las interacciones personales que se presentan en las escuelas porque se ha demostrado que donde las relaciones interpersonales están deterioradas los objetivos y las metas se ven disminuidas, sobre todo en el objetivo de lo aprendido por parte de los estudiantes. En esta oportunidad el interés en conocer los niveles de las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa en mención.

Posee importancia social dado que dicho estudio contribuirá para que los diversos miembros de la comunidad educativa reflexionen y tomen las mejores decisiones para mejorar o fortalecer los rangos de las interacciones personales.

La investigación tiene un valor teórico puesto que la postura de este estudio está basada con el enfoque centrado en la persona, que propone Carl Rogers (1964), quien manifiesta que es posibles el cambio del actuar humano, a partir del desenvolvimiento del autoconcepto del ser, centrándose en el proceso, mucho más que un proceso aprendido. Sostiene que el individuo posee el ímpetu de desarrollarse y formarse para conseguir los objetivos planteados. Esboza diversas estrategias para el cambio en el comportamiento, sustentado desde el punto de vista psicológico enfocado en el individuo para resaltar la importancia del ego, puesto que, el ser humano es un individuo optimista y que ambiciona formarse como persona, teniendo el deber de incentivar un espacio agradable para el desenvolvimiento de su accionar, proyectándose al contexto donde se desenvuelve.

El presente trabajo de investigación también nos permitirá diagnosticar y proponer acciones para el mejoramiento de las interacciones personales de los profesores no solo en la escuela en mención, sino que también tendrá impacto en otros entes de formación estudiantil, de la sociedad y de la provincia.

Consecuentemente, el objetivo principal del trabajo de investigación es conocer el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena en el año 2019 y como objetivos específicos tenemos: 1) Identificar el nivel de las habilidades comunicativas de los docentes, 2) Conocer el nivel de resolución de conflictos de los docentes, 3) Identificar el nivel de compromiso organizacional y 4) Identificar los niveles de estilo de liderazgo de los docentes. La hipótesis general planteada de la investigación es que, las relaciones interpersonales del 30% de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, 2019 se ubica en el nivel deficiente.

2.2 Operacionalización.

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | DIMENSIONES | Indicadores | ESCALA |
|-----------------------------------|---|---|----------------------------------|--|--|
| Relaciones interpersonales | <p>Es una serie de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más personas que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. Dubrin (2008).</p> <p>Dentro del campo educativo, se evidencian cuatro dimensiones: habilidades comunicativas, resolución de conflictos, compromiso organizacional, y los tipos de liderazgo, Reyes (2016).</p> | <p>Son las interacciones que se dan constantemente entre los directivos, profesores de la institución educativa antes mencionada que se evidencia en la aplicación del cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones de estudio: habilidades comunicativas, (9 ítems), resolución de conflictos, (6); el compromiso organizacional (6 ítems) y los tipos de liderazgo (9 ítems).</p> | HABILIDADES COMUNICATIVAS | <p>Comunicación asertiva</p> <p>Comunicación empática</p> <p>-Capacidad de escucha.</p> | <p>ORDINAL</p> <p>1. Nunca.</p> <p>2. A veces.</p> <p>3. Regularmente.</p> <p>4. Casi siempre.</p> <p>5. Siempre.</p> |
| | | | RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | <p>-Manejo de conflictos.</p> <p>-Percepción de los conflictos.</p> | |
| | | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | <p>-Compromiso laboral.</p> <p>-Compromiso colectivo.</p> | |
| | | | ESTILO DE LIDERAZGO | <p>-Liderazgo laissez- faire o dejarlo ser</p> <p>-Liderazgo autocrático.</p> <p>-Liderazgo democrático.</p> | |

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Es la agrupación de todos los seres humanos o cosas en la que poseen distintas características que tienen un común denominador, donde se hallan en un determinado espacio (Vara, 2010). En este caso la población son los 30 profesores de la institución educativa de ambos sexos.

2.3.2. Muestra

Según Vara, (2010) nos informa que cuando dicha población es pequeña y accesible se recomienda estudiar a todos los seres. En tal sentido su totalidad de profesores de la Institución Educativa son 30, en consecuencia, es conveniente que la población sea la muestra.

| CANTIDAD | |
|----------|----|
| SEXO | F |
| HOMBRES | 17 |
| MUJERES | 13 |
| TOTAL | 30 |

2.3.3. Muestreo

Dicho muestreo empleado fue el no probabilístico porque los criterios de selección no son estadísticos; siendo preciso se empleará el muestreo intencional o por criterio, en la que se hace sobre la base del conocimiento y criterios del investigador (Vara, 2010).

2.3.4. Criterios de conclusión y exclusión

En los determinados criterios, se tomó en cuenta a todos los docentes nombrados de ambos géneros.

Los criterios de exclusión que se consideró fueron los profesores contratados en cuadro de horas, a los docentes que se encontraron con licencias o con procesos administrativos.

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

2.4.1. Técnicas

Teniendo en cuenta la naturaleza de la presente investigación se empleó la encuesta, de tal forma que consiste en obtener informar de múltiples personas (Hernández, 2010).

2.4.2. Instrumentos

La que facilitó a la investigación para el recojo de información fue el cuestionario, diseñado en forma estructurada (Hernández, 2010). Se aplicó con el propósito de medir los niveles alcanzados con debida atención a la variable, relaciones interpersonales de los profesores, para ello, consideró las dimensiones tales como: habilidades comunicativas, resolución de conflictos, compromiso institucional y estilos de liderazgos; utilizando la escala ordinal.

2.4.2.1. Validez y confiabilidad

2.4.2.1.1. Validez

Es el nivel en que el Instrumento mide a la única variable. Donde se enfatiza al nivel de pruebas corroboradas de la variable en mención. Es la magnitud en que la convicción generada sustenta la particularidad del análisis que se va a hacer del instrumento (Vara, 2010).

El cuestionario como instrumento utilizado en el trabajo de investigación, se validó con el juicio de tres expertos o jueces, encargados de corregir y dar el veredicto para la aplicación del instrumento acorde a los parámetros establecidos en esta casa de estudios.

2.4.2.1.2. Confiabilidad

Mediante el software SPSS se utilizó el método estadístico llamado alfa de Cronbach de tal manera que analizo la única variable. Donde se percibió un porcentaje de 0,844 que de acuerdo con los criterios presentados por George &

Mallery (2002) corresponden a una buena adecuada confiabilidad, donde se confirma la veracidad de la medición de la única variable en estudio.

2.5 Procedimiento

Para aplicar el instrumento se pidió la autorización al director de dicha institución y a los docentes se les dio a conocer cuál era el objetivo de dar respuesta a los ítems planteados, precisando que se trataba de un trabajo de investigación.

2.6 Método de análisis de datos

Procesar los datos por recolectar, se utilizó diferentes tablas señaladas, en la estructura de la investigación con la finalidad de consignar las cifras, señalando distintas escalas acopladas de la muestra (Ecured, 2017). Teniendo en cuenta la conceptualización se hizo uso de las tablas para señalar las cifras, compuestas en frecuencias, para de tal forma tener una mejor visión y manejo de todos los resultados obtenidos.

2.7 Aspectos éticos

Se llevó a cabo consentimiento informado a los docentes, permitieron responder al instrumento.

III. RESULTADOS

Objetivo general

Conocer el nivel de las relaciones interpersonales de los profesores de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de LA arena 2019.

Tabla 1: Nivel de relaciones interpersonales.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR | 8 | 26,7 |
| EFICIENTE | 22 | 73,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Comprobación de hipótesis:

H1: El 30% de los profesores de la Institución Educativa, concerniente a las relaciones interpersonales, se ubica en el nivel deficiente.

H°: 30% de los profesores de la Institución Educativa, concerniente a las relaciones interpersonales no se ubica en el nivel deficiente.

Interpretación

La tabla número 1, se observa el 73, 3% de los profesores de la Institución Educativa en mención, con lo que respecta a las relaciones interpersonales, se ubica en el nivel eficiente, mientras que, el 26, 7% se posesiona en el nivel regular; resultados que permite no aceptar la hipótesis específica del estudio y convenir la hipótesis nula.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de habilidades comunicativas de los profesores de la institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, 2019.

Tabla 2: Nivel de la dimensión habilidades comunicativas.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| EFICIENTE | 30 | 100,0 |

Comprobación de hipótesis:

H1: Las habilidades comunicativas del 30% de profesores, se posesiona en el nivel deficiente.

H°: Las habilidades comunicativas del 30% de los profesores, no se posesiona en el nivel deficiente.

Interpretación:

Tabla 2, evidencia que, el 100% de docentes, con lo que respecta a las habilidades comunicativas, se ubica en el nivel eficiente; resultado que permite dejar sin efecto la hipótesis específica del presente estudio y aceptar la hipótesis nula.

Objetivo 2:

Conocer el nivel de resolución de conflictos de los profesores de la institución educativa Alejandro Sánchez Arteaga, 2019.

Tabla 3: Nivel de la dimensión resolución de conflictos.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR | 7 | 23,3 |
| EFICIENTE | 23 | 76,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Comprobación de hipótesis:

H1: El 30% de los profesores de la Institución Educativa, concerniente a la resolución de conflictos, se ubica en el nivel deficiente.

H°: 30% de los profesores de la Institución, concerniente a la resolución de conflictos, no se sitúa en el nivel en el nivel deficiente.

Interpretación

Tabla 3 se aprecia que, un 76, 7% de los profesores, en cuanto a la resolución de conflictos se sitúa en el rango eficiente, mientras que, el 23,3% se sitúa en el rango regular; resultados donde se permite rechazar la hipótesis específica del presente estudio y admitir la hipótesis nula.

Objetivo específico 3:

Identificar el nivel de compromiso organizacional de los profesores de la Institución Educativa.

Tabla 4: Nivel de la dimensión compromiso organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR | 2 | 6,7 |
| EFICIENTE | 28 | 93,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Comprobación de hipótesis:

H1: El 30% de los profesores de la institución educativa, en cuanto al compromiso institucional, se encuentra en el nivel deficiente.

H^o: 30% de los profesores de la Institución Educativa, en cuanto a la obligación institucional no se ubica en el nivel deficiente.

Interpretación

Tabla 4, evidencia que, el 93,3% de los profesores de la institución educativa, en cuanto a la resolución de conflictos se sitúa en el nivel eficiente, por otro lado, el 6,7% se sitúa en el rango regular; resultados que permite rechazar la hipótesis planteada en el estudio y aceptar la hipótesis nula.

Objetivo específico 4:

Identificar el nivel de los estilos de liderazgo de los profesores de la Institución Educativa.

Tabla 5: Nivel de la dimensión estilos de liderazgo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 3 | 10,0 |
| REGULAR | 27 | 90,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Comprobación de hipótesis:

H1: El 30% de los profesores de la Institución Educativa, con lo que respecta a los estilos de liderazgo, se sitúa en el rango deficiente.

H°: El 30% de los profesores de la Institución Educativa, con lo que respecta a los estilos de liderazgo no se sitúa en el rango deficiente.

Interpretación

Tabla 5, evidencia que, el 90, 0% de los profesores de la Institución Educativa, en cuanto a los estilos de liderazgo, se ubica en el nivel regular, mientras que, el 10, 0% se sitúa en el rango deficiente; resultados que permite rechazar la hipótesis específica del estudio y admitir la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se ha tenido como objetivo general, conocer los niveles de las relaciones interpersonales de los profesores del colegio Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, 2019, obtenido los resultados de investigación se tiene que el 73, 3% (Tabla 1) se sitúa en el nivel eficiente, lo que significa que hay concordancia con los teóricos, Naranjo (2008), quien sostiene que las relaciones interpersonales son recíprocas cuando sus habilidades comunicativas buscan propósitos comunes; así también Rubio (2005) que, la importancia de las relaciones interpersonales radica en que facilita el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Con respecto a los resultados de la investigación realizada por Becerra (2017) hay coincidencia, puesto que, 81% de docentes percibe que las relaciones interpersonales son buenas; sin embargo, difiere del trabajo de investigación de Sanabria (2017) donde las relaciones interpersonales son de tipo agresivo.

Con respecto al primer objetivo específico, identificar el nivel de las habilidades comunicativas de los profesores de la mencionada institución educativa, los resultado obtenidos el 100% de docentes se sitúa en el nivel eficiente, lo que significa que las habilidades comunicativas de las personas son eficaces y que el propósito es actuar eficientemente y con destrezas en todos los aspectos de la interacción (Moreno, 2018); sin embargo, Estos resultados difieren con la investigación de Vásquez (2017), donde el 50% que las habilidades comunicativas se ubicaron en el nivel medio y el 45%, en el nivel bajo. De acuerdo con lo planteado por Moreno (2018), las habilidades comunicativas que debe manejar el ser humano tienen que ser eficaces que permita una interacción positiva de tal manera que las relaciones interpersonales sean favorables para un clima escolar favorable.

Con lo relacionado con el segundo objetivo específico, conocer el nivel de la resolución de conflictos de los profesores de la entidad materia de estudio, los resultados de la investigación, con respecto a la dimensión resolución de conflictos de los docentes, el 76, 7% se sitúa en el rango eficiente (Tabla 3), este dato corrobora con lo sustentado por Moreno (2018) que, la resolución de conflictos, es la habilidad que tiene el hombre para desarrollar un conjunto de destrezas para resolver de manera satisfactoria con el propósito de eliminar o contrarrestar los conflictos en un contexto determinado. Así mismo los resultados contradicen con la investigación de Cajahuaringa (2015), donde el 70% expresaron que el manejo de la comunicación y la resolución de conflictos se encontraban en el nivel inadecuado. Se puede afirmar, que de acuerdo con los resultados y a lo fundamentado por

Moreno (2018) que, para la resolución de conflictos es importante la mediación y que las partes involucradas deben tener la capacidad de negociación para asumir los compromisos.

En relación con el tercer objetivo específico, identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga, los referentes teóricos mencionan que el compromiso organizacional, es el grado de identificación de un trabajador con la organización donde labora con el fin de lograr objetivos y metas (Moreno, 2018). En la tabla 4, los datos consignados en la dimensión compromiso organizacional de los profesores evidencian resultados positivos, puesto que el 93, 3% se ubica en el nivel eficiente. Las respuestas obtenidas concuerdan con las posturas de Lacherre (2016), donde el 90, 7% de docentes se ubicaron en el nivel alto en cuanto a la dimensión del compromiso organizacional. Se puede predecir, según los fundamentos de la teoría centrada en las personas de Rogers (1971) enfatiza que, el ser humano producto de su autoconocimiento, se da cuenta que puede aportar mucho y trabajar en equipo, pensando en los objetivos institucionales y que, de acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión antes mencionadas, los docentes están predispuestos a trabajar en equipo pensando en las metas establecidas.

Con respecto al objetivo 4: Identificar los niveles de los estilos de liderazgo de los profesores del colegio Alejandro Sánchez Arteaga, los referentes teóricos mencionan que los estilos de liderazgo de los profesores son las posturas que maneja un líder de una organización para dirigirse a sus compañeros o miembros de una organización de tal manera que se logre los objetivos y metas trazadas (Moreno, 2018). La Tabla 5, los datos consignados de la dimensión estilos de liderazgo de los profesores evidencian resultados no tan alentadores, puesto que el 90% se ubica en el rango regular. Los datos de la investigación difieren con el estudio de Lacherre (2016), donde el 90, 7% de docentes se situaron en el rango alto en cuanto a la dimensión del compromiso organizacional. Se puede predecir, según los fundamentos de Rogers (2018), en la teoría centrada en las personas que es importante el saber manejar un grupo de personas donde tiene que determinarse un estilo de liderazgo que, en este caso deben tener los profesores, y de acuerdo con los datos obtenidos de la investigación, los profesores del Colegio Secundario Alejandro Sánchez Arteaga necesitan conocer e identificarse con el estilo de liderazgo más adecuado para poder conducir a la institución educativa.

V. CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación: Conocer el nivel de las relaciones interpersonales de los profesores de la institución Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, 2019 y al observar los resultados se puede afirmar con los datos obtenidos que los docentes se encuentran en el nivel eficiente (73,3%) y el (26,7%) se ubica en nivel regular, (Tabla 1); con estos resultados se sustenta el planteamiento de Rubio (2005) que , las buenas relaciones interpersonales en las instituciones educativas favorecen la consecución de los objetivos institucionales y las que se propongan.
2. Con respecto al objetivo específico: Identificar el nivel de habilidades comunicativas en los profesores de la institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga, acorde con los datos que se observan, las habilidades comunicativas de los docentes se ubica en el nivel eficiente (100%), según Tabla 2, es decir son favorables lo que se corrobora con lo sustentado por Herrera y Ruiz (2016) que, las interacciones personales es importante en el desarrollo de las destrezas y habilidades comunicativas y en un ambiente educativo la labor del docentes es el eje central para establecer relaciones interpersonales positivas con sus colegas estudiantes y padres de familia.
3. De acuerdo al objetivo específico: conocer el nivel de resolución de conflictos en los profesores de la Institución Educativa en mención y contrastándolo con los resultados de la investigación, los docentes se ubican en el nivel eficiente (76,7%) y en el nivel regular (23, 3%), según se aprecia en la Tabla 3; por lo que se confirma con lo fundamentado por Herrera y Ruiz (2016) quién concluye que, en la resolución de conflictos en una institución educativa, el primer llamado es el docente, por ello tiene que desarrollar sus habilidades y capacidades que permitan resolverlos de una manera satisfactoria.
4. Con lo referente al objetivo específico identificar el nivel de compromiso organizacional de los profesores de la Institución educativa Alejandro Sánchez Arteaga se puede apreciar que, el (93, 3%) se ubica en el nivel eficiente y en el

nivel regular (6, 7%), así de evidencia en la Tabla 4; por lo que se puede afirmar que, la mayoría de docentes cumplen con los compromisos institucionales, consolidando de esta manera lo planteado por Gadow (2010) que, el compromiso institucional es la predisposición que tiene el trabajador a favor de la organización, haciéndolo con voluntad participativa y el cumplimiento de las estrategias de gestión institucional.

5. Con lo que concierne con el objetivo específico: Identificar el nivel de los estilos de liderazgo de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga, se puede apreciar los datos donde el (90) se sitúa en el nivel regular y en el nivel deficiente se ubica el (10%), según se aprecia en la Tabla 4; por lo que se puede confirmar que la mayoría de docentes presentan limitaciones para ejercer su liderazgo, distanciándose, en cierto modo con lo sustentado por Newstron (2007) quien manifiesta, las personas que poseen liderazgo son aquellas que poseen una gran influencia en el ambiente laboral y en los lineamientos de la organización .

VI. RECOMENDACIONES

1. El equipo directivo y los docentes, si bien es cierto, el nivel de las relaciones interpersonales de los profesores de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, se ubican significativamente en el rango eficiente (73,3%); se recomienda fortalecer a través de talleres de reflexión las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa de tal manera que sea una práctica permanente, tal como lo plantea Rogers (1971) con el Enfoque Centrado en la Persona afirmando que es importante que los miembros de una organización reflexionen sobre su actuar cotidiano y el papel que le toca desempeñar en la institución educativa para fortalecer las buenas relaciones humanas.
2. Se recomienda que los directivos del Colegio Secundario Alejandro Sánchez Arteaga, conjuntamente con los aliados estratégicos desarrolle un plan de acción con respecto a la dimensión habilidades comunicativas, si bien es cierto, que de acuerdo a los resultados en esta dimensión son eficientes (100%), según cuadro 2, no implica que se deje de fortalecer la dimensión antes mencionada, puesto que de acuerdo a la postura de Dubrín (2, 008) donde expresa que las habilidades comunicativas no es solo el hecho de manejar el acto de comunicativo, sino que va más allá, es decir poner de manifiesto la sinceridad, la honestidad y la transparencia.
3. El equipo directivo, con respecto a la dimensión resolución de conflictos, que, si bien es cierto, de acuerdo a los resultados se ubican en el nivel eficiente (76,7%), se recomienda fortalecer mediante estrategias de resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa y se convierta en una práctica institucional, consolidando de esta manera lo sustentado por Herrera y Ruiz (2016) quien afirma que el primer llamado para resolver los conflictos en una institución educativa son los docentes donde hace uso de sus habilidades y capacidades para resolver de manera satisfactoria.

4. Se recomienda al equipo directivo desarrollar talleres motivacionales dirigido a los docentes para fortalecer la dimensión compromiso organizacional, es cierto que de acuerdo a los resultados, el 93% de docentes se ubica en el nivel eficiente; sin embargo debe convertirse en política institucional donde se involucre la totalidad de los docentes, tal como lo sustenta el teórico Gadown (2010) que, el compromiso institucional es la predisposición que tiene el trabajador a favor de la organización de manera voluntaria, participativa para cumplir los objetivos y metas institucionales.

5. El equipo directivo de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena debe poner atención a los estilos de liderazgo que ejercen los docentes porque de acuerdo a los resultados el 90% se sitúa en el nivel Regular, mientras que el 10% se ubica en el rango deficiente; por lo que, se recomienda realizar talleres de fortalecimiento de estilos de liderazgo de los docentes, tal como lo sustenta Newstron (2007) que, las personas que ejercen liderazgo poseen una gran influencia en el ambiente laboral y en los lineamientos de la organización.

REFERENCIAS.

- Becerra, (2017). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Benito, B. (1992). *Las relaciones interpersonales de los profesores como fuentes de satisfacción*. Castelló de la Plana/Castellón de la Plana, España.
- Bolaños, (2015). *Las Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos de los Institutos por Cooperativas del Distrito 090105 de Quetzaltenango*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael, Guatemala.
- Cajahuaringua (2015). *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10- Huaral*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Carhuapoma (2015). *Programa de estrategias didácticas sobre la práctica de valores basado en la Pedagogía de la Convivencia Organizacional de Estados Iberoamericanos y Psicogénética de Piaget para potenciar las relaciones interpersonales de los alumnos de 2° de Educación Primaria de la I. E 14670 de Yamango- Morropón*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú.
- Clemente, R. (2015). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*. Castellón de la Plana, España.
- Dioses (2017). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I. E. N° 20508- San Francisco de Asís- La Quinta- Marcavelica*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo*. Arecibo, Puerto Rico.
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional*. Buenos Aires, Argentina.
- Herrera, J. (2016). *Habilidades comunicativas*.
- Lacherre, E. (2016). *Cultura organizacional en docentes del IEGEL- IPAE- Piura* (tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú.

- Mendieta (2015). *El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente*. (Tesis de maestría) Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Moreno, S (2018). *Relaciones interpersonales en clima laboral*. Medellín, Colombia.
- Naranjo, M. (2008). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas*. San José, Costa Rica.
- Newstron, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Guadalajara, México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Guadalajara, México.
- Rubio, J. (2005). *Manual de coordinación de seguridad y salud en las obras de construcción*. Madrid, España.
- Sanabria, (2017). *Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la Institución Educativa San Juan de la China de Ibagué*. (Tesis maestría). Universidad del Tolima, Colombia.

ANEXOS

Matriz de la Propuesta para la Mejora de las Relaciones Interpersonales

| TALLERES | DENOMINACIÓN | DURACIÓN | CRONOGRAMA |
|----------|---------------------------------------|----------|-------------------|
| Taller 1 | Nos sensibilizamos | 3h | Mes de agosto |
| Taller 2 | Desarrollamos comunicación asertiva | 3h | Mes de setiembre. |
| Taller 3 | Resolvemos conflictos | 3h | Mes de octubre |
| Taller 4 | Desarrollamos el trabajo colaborativo | 3h | Mes de noviembre. |
| Taller 5 | Nos empoderamos de los talleres | 3h | Mes de diciembre |

Cuestionario de relaciones interpersonales.

ENCUESTA DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado colega la presente encuesta tiene como finalidad conocer el nivel de relaciones interpersonales que existe en su institución educativa. Motivo por el cual le solicitamos, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que estime conveniente.

Sexo:

Masculino

Femenino

Edad: _____.

Por favor siga Ud. Las siguientes interacciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste los enunciados.
3. Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

| N° | ÍTEMS | OPCIONES | | | | |
|----------------------------------|--|-----------|------------------|----------------|-----------|---------|
| | | 5.Siempre | 4. Casi siempre. | 3.Regularmente | 2.A veces | 1.Nunca |
| HABILIDADES COMUNICATIVAS | | | | | | |
| 1 | Se expresa con sinceridad ante sus compañeros (as) y admite sus errores de ser caso. | | | | | |
| 2 | Respeto las opiniones de sus compañeros (as) así no esté de acuerdo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 3 | Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás. | | | | | |
| 4 | Se pone en el lugar de sus compañeros (as) cuando tienen problemas o dificultades. | | | | | |
| 5 | Elogia y dice cosas positivas de sus compañeros (as) | | | | | |
| 6 | Mantiene una conversación cordial con las personas que interactúa. | | | | | |
| 7 | Descubre con facilidad cuando su compañero (a) trasmite su mensaje. | | | | | |
| 8 | Demuestra amabilidad cuando su compañero (a) quiere que lo escuche. | | | | | |
| 9 | Escucha con atención cuando su compañero (a) está hablando. | | | | | |
| RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | | | | | | |
| 10 | Recorre a la normatividad para la resolución de conflictos. | | | | | |
| 11 | Recorre al reglamento interno para la resolución de conflictos. | | | | | |
| 12 | Maneja el diálogo como un medio para la resolución de conflictos. | | | | | |
| 13 | Considera que los conflictos deber ser aprovechados de una manera constructiva. | | | | | |
| 14 | Considera que los recursos de mediación educativa son importantes para la resolución de conflictos. | | | | | |
| 15 | Considera importante los acuerdos para la resolución de conflictos. | | | | | |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| 16 | Cumple con responsabilidad sus funciones como docente. | | | | | |
| 17 | Demuestra predisposición para participar en el trabajo en equipo. | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 18 | Realiza la planificación curricular en el tiempo oportuno. | | | | | |
| 19 | Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión: PEI, PAT y RI. | | | | | |
| 20 | Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se puedan implementar. | | | | | |
| 21 | Participa activamente con las actividades extracurriculares y de proyección social de la institución educativa. | | | | | |
| TIPOS DE LIDERAZGO | | | | | | |
| 22 | Confía en el trabajo que realizan sus compañeros (as). | | | | | |
| 23 | Revisa los avances de sus compañeros (as) cuando te toca liderar un grupo de trabajo. | | | | | |
| 24 | Cumple con sus responsabilidades sin necesidad de la presencia de tus superiores. | | | | | |
| 25 | Exige a sus compañeros (as) que cumplan con sus funciones de acuerdo con norma. | | | | | |
| 26 | Se aplica la norma cuando sus compañeros (as) no cumplen con sus funciones. | | | | | |
| 27 | Cumple estrictamente con lo que establece la normatividad vigente. | | | | | |
| 28 | Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación de sus compañeros (as). | | | | | |
| 29 | Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente. | | | | | |
| 30 | Toma en cuenta las opiniones o sugerencias que le puedan dar sus compañeros (as). | | | | | |

Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales.

FICHA TÉCNICA SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

1. NOMBRE: Cuestionario para medir relaciones interpersonales.
2. AUTORA: Janet Erika Vásquez Donada.
3. FECHA: 2017.
4. ADAPTACIÓN: Segundo Indalecio Santiago More.
5. FECHA DE ADAPTACIÓN: 2019.
6. OBJETIVO: Diagnosticar de manera individual los niveles de relaciones interpersonales en las dimensiones habilidades comunicativas, resolución de conflictos, compromiso organizacional y estilos de liderazgo de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, 2019.
7. APLICACIÓN: Docentes de la institución educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena.
8. ADMINISTRACIÓN: Individual.
9. DURACIÓN: 30 minutos aproximadamente.
10. TIPOS DE ÍTEMS: Enunciados.
11. N° DE ÍTEMS: 30.
12. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores.

1° Habilidades comunicativas:

Comunicación asertiva: 1, 2, y 3 ítems.

Comunicación empática: 4, 5 y 6 ítems.

Capacidad de escucha: 7, 8 y 9 ítems.

2° Resolución de conflictos

Manejo de los conflictos: 10, 11 y 12 ítems.

Percepción de los conflictos: 13, 14 y 15 ítems.

3° Compromiso organizacional:

Compromiso laboral: 16, 17 y 18 ítems.

Compromiso colectivo: 19, 20 y 21 ítems.

4° Estilo de liderazgo.

Liderazgo laissez- faire o dejarlo ser: 22, 23 y 24 ítems.

Liderazgo autocrático: 25, 26 y 27.

Liderazgo democrático: 28, 29 y 30 ítems.

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

 ESCALA CUANTITATIVA

ESCALA CUALITATIVA

| | |
|---|--------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | A veces |
| 3 | Regularmente |
| 4 | Casi siempre |
| 5 | Siempre |

- Evaluación en niveles por dimensiones

| ESCALA CUALITATIVA | ESCALA CUANTITATIVA | | | | | | | |
|--------------------|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------|---------------------------|----------------|----------------------|----------------|
| | HABILIDADES COMUNICATIVAS | | RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | ESTILOS DE LIDERAZGO | |
| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje Máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
| DEFICIENTE | 1 | 15 | 1 | 10 | 1 | 10 | 1 | 15 |
| REGULAR | 16 | 30 | 11 | 20 | 11 | 20 | 16 | 30 |
| EFICIENTE | 31 | 45 | 21 | 30 | 21 | 30 | 31 | 45 |

- Evaluación de la variable

Relaciones interpersonales

| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
|------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 1 | 50 |
| Regular | 51 | 100 |
| Eficiente | 101 | 150 |

14. VALIDACIÓN: El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, la docente metodóloga evaluó la coherencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

15. CONFIABILIDAD: A través de estudio piloto el valor del Alfa de Cronbach es 0,844. Con respecto a la prueba ítems total los valores oscilan entre 0,844 y 0,844.

16. los valores oscilan entre 0,844 y 0,844.

Estadístico de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,844 | 30 |

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|----------------------------------|---|
| VAR00001 | 118,90 | 84,100 | ,483 | . | ,840 |
| VAR00002 | 118,90 | 80,544 | ,630 | . | ,834 |
| VAR00003 | 119,00 | 81,778 | ,521 | . | ,837 |
| VAR00004 | 119,30 | 77,567 | ,567 | . | ,834 |
| VAR00005 | 118,90 | 86,767 | ,199 | . | ,846 |
| VAR00007 | 119,30 | 78,011 | ,740 | . | ,829 |
| VAR00008 | 118,90 | 84,100 | ,483 | . | ,840 |
| VAR00009 | 118,80 | 88,844 | -,015 | . | ,850 |
| VAR00010 | 120,00 | 77,333 | ,379 | . | ,846 |
| VAR00011 | 120,00 | 70,444 | ,683 | . | ,827 |
| VAR00012 | 118,70 | 82,900 | ,764 | . | ,836 |
| VAR00013 | 119,10 | 78,322 | ,664 | . | ,831 |
| VAR00014 | 119,10 | 88,322 | ,037 | . | ,849 |
| VAR00016 | 118,60 | 89,822 | -,163 | . | ,850 |
| VAR00017 | 118,60 | 89,822 | -,163 | . | ,850 |
| VAR00018 | 118,80 | 88,844 | -,015 | . | ,850 |
| VAR00019 | 119,30 | 86,233 | ,324 | . | ,844 |
| VAR00020 | 119,60 | 87,156 | ,138 | . | ,847 |
| VAR00021 | 119,20 | 81,733 | ,439 | . | ,839 |
| VAR00022 | 119,30 | 90,233 | -,128 | . | ,857 |
| VAR00023 | 119,20 | 80,844 | ,366 | . | ,843 |
| VAR00024 | 118,60 | 90,044 | -,200 | . | ,851 |
| VAR00025 | 119,50 | 75,611 | ,543 | . | ,835 |
| VAR00026 | 119,40 | 84,933 | ,255 | . | ,845 |
| VAR00027 | 119,10 | 81,211 | ,575 | . | ,835 |
| VAR00028 | 118,70 | 79,344 | ,817 | . | ,829 |
| VAR00029 | 118,90 | 82,989 | ,429 | . | ,840 |
| VAR00030 | 118,80 | 81,067 | ,611 | . | ,835 |

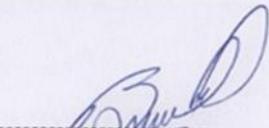
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución "Educativa Alejandro Sánchez Arteaga" Distrito de La Arena, 2019

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--|--|------------------------------|---|---------------------|--------------|--------------|--------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | REGULARMENTE | AVECES | NUNCA | 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 | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Relaciones interpersonales Es un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más personas que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de | HABILIDADES COMUNICATIVAS Es una habilidad propia del ser humano, cuya base radica en la motivación, Reyes (2016). | Comunicación asertiva | 1. Expresa con sinceridad ante sus compañeros (as) y admite sus errores. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Respeta las opiniones de sus compañeros (as) así no esté de acuerdo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 3. Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comunicación empática | 4. Se pone en el lugar de sus compañeros (as) cuando tienen problemas o dificultades. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 5. Elogia y dice cosas positivas de sus compañeros (as). | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. Mantiene una conversación cordial con las personas que interactúa. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | Capacidad de escucha | 7. Descubre con facilidad cuando su compañero (a) trasmite su mensaje. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 8. Demuestra amabilidad cuando su compañero (a) quiere que lo escuche. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Escucha con atención cuando su compañero (a) está hablando. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Es la capacidad de desarrollar habilidades y capacidades para resolver conflictos, Reyes (2016). | Manejo de conflictos | 10. Recurre a la normatividad para la resolución de conflictos. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 11. Recurre al Reglamento Interno para la resolución de conflictos. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 12. Maneja el diálogo como un medio para la resolución de conflictos. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | Percepción de los conflictos | 13. Considera que los conflictos deben ser aprovechados de una manera constructiva. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Considera que los recursos de mediación educativa son importantes para la resolución de conflictos. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 15. Considera importante los acuerdos para la resolución de problemas. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| COMPROMISO ORGANIZACION AL Es el grado de identificación personal de un sujeto con la | Compromiso laboral | 16. Cumple con responsabilidad sus funciones como docente. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 17. Demuestra predisposición para participar en el trabajo en equipo. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 18. Realiza la planificación curricular en el tiempo oportuno. | | | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|--|--|---|
| | | pacífica fortaleciendo su imagen docente. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 30. Toma en cuenta las opiniones o sugerencias que le puedan dar sus compañeros (as) | | | | | | X | | | X | | | X | | | | X |



 Dr. Mario N. Briones Méndez
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG-UVC - PIURA
 FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

"Relaciones Interpersonales"

OBJETIVO: "Conocer los niveles de las relaciones interpersonales de los docentes".

DIRIGIDO A: Docentes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Proceso Muraza Florio Napoleón

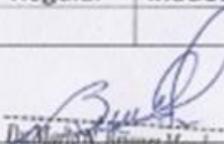
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Director del I.E.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente de Investigación EPG-UCV-Piura

VALORACIÓN:

| Muy Adecuado | Adecuado | Regular | Inadecuado | Muy inadecuado |
|--------------|----------|---------|------------|----------------|
| | ✓ | | | |


FIRMA DEL EVALUADOR
EPG UCV - Piura

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución "Educativa Alejandro Sánchez Arteaga" Distrito de La Arena, 2019

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | | | | |
|---|--|------------------------------|---|---------------------|--------------|--------------|---------|-------|---|----|--|----|-----------------------------------|---------------------------------------|----|---|----|
| | | | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | REGULARMENTE | A VECES | NUNCA | 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 | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | SI | NO |
| Relaciones interpersonales Es un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más personas que estructuran un medio favorable para la comunicación. (Reyes, 2016) | HABILIDADES COMUNICATIVAS Es una habilidad propia del ser humano, cuya base radica en la motivación, Reyes (2016). | Comunicación asertiva | 1. Expresa con sinceridad ante sus compañeros (as) y admite sus errores. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | | 2. Respeta las opiniones de sus compañeros (as) así no esté de acuerdo. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | | 3. Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Comunicación empática | 4. Se pone en el lugar de sus compañeros (as) cuando tienen problemas o dificultades. | | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | | | 5. Elogia y dice cosas positivas de sus compañeros (as). | | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | | | 6. Mantiene una conversación cordial con las personas que interactúa. | | | | | | | X | X | X | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | Capacidad de escucha | 7. Descubre con facilidad cuando su compañero (a) trasmite su mensaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 8. Demuestra amabilidad cuando su compañero (a) quiere que lo escuche. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 9. Escucha con atención cuando su compañero (a) está hablando. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Es la capacidad de desarrollar habilidades y capacidades para resolver conflictos, Reyes (2016). | Manejo de conflictos | 10. Recurre a la normatividad para la resolución de conflictos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 11. Recurre al Reglamento Interno para la resolución de conflictos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 12. Maneja el diálogo como un medio para la resolución de conflictos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Percepción de los conflictos | 13. Considera que los conflictos deben ser aprovechados de una manera constructiva. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Considera que los recursos de mediación educativa son importantes para la resolución de conflictos. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 15. Considera importante los acuerdos para la resolución de problemas. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| COMPROMISO ORGANIZACION AL Es el grado de identificación personal de un sujeto con la | Compromiso laboral | 16. Cumple con responsabilidad sus funciones como docente. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 17. Demuestra predisposición para participar en el trabajo en equipo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 18. Realiza la planificación curricular en el tiempo oportuno. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| organización donde labora, Reyes (2016) | Compromiso colectivo | 19. Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión: PEI, PAT y RI. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 20. Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se puedan implementar. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 21. Participa activamente con las actividades extracurriculares y de proyección social de la institución educativa. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| ESTILOS DE LIDERAZGO Es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo, Reyes (2016). | Liderazgo laissez-faire o dejarlo ser | 22. Confía en el trabajo que realizan sus compañeros (as). | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 23. Revisa los avances de sus compañeros (as) cuando le toca liderar un grupo de trabajo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 24. Cumple con sus responsabilidades sin la necesidad de la presencia de sus superiores. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Liderazgo autoritario | 25. Exige a sus compañeros (as) que cumplan con sus funciones de acuerdo a norma. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 26. Se aplica la norma cuando sus compañeros (as) no cumplen con sus funciones. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 27. Cumple estrictamente con lo que establece la normatividad vigente. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Liderazgo democrático | 28. Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación de sus compañeros. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 29. Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 30. Toma en cuenta las opiniones o sugerencias que le puedan dar sus compañeros (as) | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|



Dra. Ana M. Vargas Fari
 Área de Investigación
 Docente

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

"Relaciones interpersonales"

OBJETIVO: "Conocer los niveles de las relaciones interpersonales de los docentes".

DIRIGIDO A: Docentes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vargas Farías Ana M.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Sub-Directora Z.E H.C

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente de Investigación E.P.G - UCV. Pura

VALORACIÓN:

| Muy Adecuado | Adecuado | Regular | Inadecuado | Muy inadecuado |
|--------------|----------|---------|------------|----------------|
| | ✓ | | | |

Ana M. Vargas Farías
Dra. Ana M. Vargas Farías
Área de Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de consistencia.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | INSTRUMENTO |
|----------|----------------------------------|---------------------------|---|---|--------------|
| | HABILIDADES COMUNICATIVAS | 1. Comunicación asertiva. | 1.1. Se expresa con sinceridad ante sus compañeros (as) y admite sus errores de ser el caso. 1.2. Respeta las opiniones de sus compañeros (as) así no esté de acuerdo. 1.3. Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás. | ORDINAL 1. Nunca. 2. A veces. 3. Regularmente. 4. Casi siempre. 5. Siempre. | Cuestionario |
| | | 2. Comunicación empática. | 2.1. Se pone en el lugar de sus compañeros (as) cuando tienen problemas o dificultades. 2.2. Elogia y dice cosas positivas de sus compañeros (as). 2.3. Mantiene una conversación cordial con las personas que interactúa. | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|--|--|
| RELACIONES INTERPERSONALES | | 3. Capacidad de escucha. | 3.1. Descubre con facilidad cuando su compañero (a) trasmite su mensaje. 3.2. Demuestra amabilidad cuando su compañero quiere que lo escuche. 3.3. Escucha con atención cuando su compañero (a) está hablando. | | |
| | RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | 1. Manejo de los conflictos. | 1.1. Recurre a la normatividad para la resolución de conflictos. 1.2. Recurre al reglamento interno para la resolución de conflictos. 1.3. Maneja el diálogo como un medio para la resolución de conflictos. | | |
| | | 2. Percepción de los conflictos | 2.1. Considera que los conflictos deben ser aprovechados de una manera constructiva. 2.2. Considera que los recursos de mediación educativa son importantes para la resolución de conflictos. | | |

| | | | | | |
|--|----------------------------------|--------------------------|---|--|--|
| | | | 2.3. Considera importante los acuerdos para la resolución de conflictos. | | |
| | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | 1. Compromiso laboral. | 1.1. Cumple con responsabilidad sus funciones como docente. 1.2. Demuestra predisposición para participar en el trabajo en equipo. 1.3. Realiza la planificación curricular en el tiempo oportuno. | | |
| | | 2. Compromiso colectivo. | 2.1. Participa activamente en la elaboración de los documentos de gestión: PEI, PAT y RI. 2.2. Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se puedan implementar. 2.3. Participa activamente en las actividades extracurriculares y de proyección social de la institución educativa. | | |

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|---|--|--|
| | ESTILO DE LIDERAZGO | 1.Liderazgo laissez- faire o dejarlo ser. | <p>1.1. Confía en el trabajo que realizan sus compañeros (as).</p> <p>1.2. Revisa los avances de sus compañeros (as) cuando le toca liderar un grupo de trabajo.</p> <p>1.3. Cumple con sus responsabilidades sin necesidad que estén presentes sus superiores.</p> | | |
| | | 2.Liderazgo autocrático. | <p>2.1. Exige constantemente a sus compañeros (as) que cumplan con sus deberes.</p> <p>2.2. Se aplica la norma cuando sus compañeros (as) no cumplen con sus funciones.</p> <p>2.3. Cumple estrictamente con lo que establece la normatividad vigente.</p> | | |
| | | 3.Liderazgo democrático. | <p>3.1. Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación de sus compañeros (as).</p> | | |

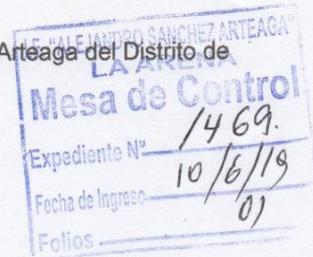
| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>3.2. Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente.</p> <p>3.3. Toma en cuenta las opiniones o sugerencias que le puedan dar sus compañeros (as).</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

Solicitud de autorización de estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Prof. Daniel Pingo Bayona
Director de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena.



Presente.-

Segundo Indalecio Santiago More, docente de la Institución Almirante Miguel Grau de La Villa Tablazo Norte del Distrito de La Unión, Provincia y Departamento de Piura, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, 2019"

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

Atentamente

Segundo Indalecio Santiago More.

Piura, 10 de junio de 2019

Documento de autorización del estudio.

"Año De La Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad".

La Arena, 10 de junio del 2019

AUTORIZACIÓN

El director de la I.E Alejandro Sánchez Arteaga del distrito de La Arena y Departamento de Piura;

AUTORIZO:

Al profesor Segundo Indalecio Santiago More estudiante de Maestría de La Universidad Cesar Vallejo filial Piura, para que aplique a los docentes de mi representada un Instrumento de Recolección de datos para el trabajo de investigación denominado "Relaciones interpersonales de los docentes de la I.E Alejandro Sanchez Arteaga de distrito de LA Arena 2019, dicho Instrumento se le aplicara a 25 docentes

Atentamente



Prof. Daniel Pingo Bayous
DIRECTOR

Protocolo de consentimiento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena, 2019.

Objetivo de la investigación: Conocer el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena en el año 2019.

Autor: Segundo Indalecio Santiago More.

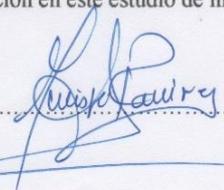
Lugar donde se realizará la investigación: Institución Educativa Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de La Arena.

Nombre del participante Breisi Yovisca Quispe Ramirez

Yo,

....., identificado con documento de identidad

N° 02845326 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.

Firma:  

Distrito de La Arena, 11 de junio de 2019