



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Relaciones interpersonales y la calidad de la gestión educativa de
los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Pereira Haz, Germania del Rocío (ORCID: 0000-0001-7645-1033)

ASESOR:

Mg. Marchán Winner, Agurto (ORCID: 0000-0002-0396-9349)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso que por su infinita misericordia he logrado alcanzar mi meta planteada.

Con todo mi amor y cariño a mis abnegados padres Eulogio Pereira y Rosa Haz, pilares primordiales de mi formación como individuo, quienes con sus frases de aliento no me dejaron declinar para que siguiera adelante y sea constante cumpliendo con mis ideales.

A mis adorados hijos Amy, Bryan y Misael por ser mi fuente de inspiración y motivación, por su comprensión y sacrificio de horas de ausencia que les he dado para poderme superar cada día más y así poderles brindar un mejor futuro.

A mis compañeros y amigos de ahora y ayer, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, tristezas y alegrías, para lograr que este sueño se haga realidad.

La autora.

AGRADECIMIENTO

El ser humano debe demostrar siempre la gratitud, por ende, mi agradecimiento a la Universidad “Cesar Vallejo” al abrirme sus puertas y poder crecer en ella.

A los docentes de la Universidad, quienes compartieron sus conocimientos, demostrando ser personas de gran sabiduría y valores humanos.

En especial mi eterna gratitud a la Mg. Leonardo Infante Cepeda, por compartir sus conocimientos y guiarme en la elaboración de la Tesis. Dejando en mis buenas experiencias que me servirán en un futuro.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1.	Población de estudio	23
Tabla 2.	Niveles de las relaciones interpersonales asociados con los niveles de la gestión educativa	27
Tabla 3.	Niveles de la primera dimensión (habilidades comunicativas) asociados con los niveles de la gestión educativa	28
Tabla 4.	Niveles de la segunda dimensión (compromiso organizacional) asociados con los niveles de la gestión educativa	29
Tabla 5.	Niveles de la tercera dimensión (estilos de liderazgo) asociados con los niveles de la gestión educativa	30
Tabla 6.	Análisis inferencial y significatividad de la hipótesis general de la tesis	31
Tabla 7.	Análisis inferencial y significatividad de la primera hipótesis específica de la tesis	32
Tabla 8.	Análisis inferencial y significatividad de la segunda hipótesis específica planteada en la investigación	33
Tabla 9.	Análisis inferencial y significatividad de la tercera hipótesis específica planteada en la investigación	34

RESUMEN

La investigación denominada, Relaciones interpersonales y la calidad de la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018, contó con una población de 39 docentes y administrativos y con una muestra de 15 docentes la cual fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. El estudio posee un enfoque cuantitativo, es de tipo básico, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, la técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, para verificar la validez, los expertos analizaron la congruencia de los ítem con los indicadores, los indicadores con las dimensiones y las dimensiones con la variable de los dos cuestionarios, el análisis de confiabilidad reveló un coeficiente de 0,799 para la variable relaciones interpersonales y 0,873 para la variable gestión educativa. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22, los resultados correlacionales de la Tabla 7, evidencian el Sig. 0,016 y el valor de correlación Rho de Spearman 0.607 entre las dos variables. Por tanto, la investigación concluyó que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la gestión educativa de los docentes y del colegio Francisco Huerta Rendón – Ecuador 2018.

Palabras claves: Relaciones, gestión, comunicación, compromiso, liderazgo

ABSTRACT

The research called, Interpersonal relations and the quality of the educational management of the teachers of the school "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018, had a population of 39 teachers and administrators and a sample of 15 teachers which was selected by non-probabilistic sampling for convenience. The study has a quantitative approach, is of basic type, with nonexperimental design, of correlational descriptive type, the technique for the collection of the data was the survey and the instrument the questionnaire, to verify the validity, the experts analyzed the congruence of the items with the indicators, the indicators with the dimensions and the dimensions with the variable of the two questionnaires, the reliability analysis revealed a coefficient of 0.799 for the variable interpersonal relations and 0,873 for the variable educational management. For the processing of the information, the SPSS version 22 software was used, the correlational results of Table 7 show the Sig. 0.016 and Spearman's Rho correlation value 0.607 between the two variables. Therefore, the research concluded that interpersonal relationships are significantly related to the educational management of teachers and the school Francisco Huerta Rendón - Ecuador 2018.

Keywords: Relationships, management, communication, commitment, leadership

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, estimamos la comunidad, ha producido enormes modificaciones en la presencia colectiva, económica y cultural, los cuales han trascendido con variados espacios o secciones del crecimiento humanitario, incurriendo en la manera de vivir de las personas, los vínculos sociales y las interacciones que se asignan dentro de cada organismo. (Bigum y Kenway, 1999).

Estas variaciones requieren tener en cuenta a las personas y la aptitud que él personaliza, implicando en un participio holístico, estimando el plano filósofo, afable y comunitario, concibiéndolo como una persona dinámica que puede cambiarse y cambiar el entorno en el cual habita.

En concordancia a lo escrito Senge (1999) indica que los organismos deben programar adelanto social a partir de la circunstancia motivacional; tomando en cuenta que establece un prototipo moderno, promoviendo la elaboración de restricciones necesarias para la regulación de binomio estructura – auxiliar, así como alternativa integrarse al desarrollo rentable con empuje, valor y certeza.

Esta inquietud ha sido agrupada por directores administrativos, quienes a lo extenso de los tiempos han observado carencia de que los organismos, ofrezcan un entorno que fomente el progreso de procederes positivos en medio de los empleados, igualmente como un ámbito profesional beneficioso para el adiestramiento de sus desempeños, en vinculación a la visión y misión, que le concede, direccionalidad a los sacrificios asociados que determina a todo establecimiento y debe ser interiorizado cada uno de los miembros del establecimiento o entidad.

En el contorno nacional no se ha encontrado referencia bibliográficas acerca de la investigación de las relaciones interpersonales y la calidad de gestión educativa, sin embargo se puede describir que en los establecimientos escolares se limita a que haya una excelente relación entre el conjunto escolar y su entorno, pues el lenguaje interpersonal no es únicamente una de las ponderaciones de la vida humana, más bien es una ponderación ejecutable que a través de la cual nos desarrollamos como personas.

En la organización educativa “Francisco Huerta Rendón” de la ciudad de Guayaquil, es necesario efectuar un estudio donde se pueda averiguar el nivel de vinculación de las variables estudiadas para que los superiores del instituto instauren adecuadas tácticas que faciliten variar el ambiente negativo que se encuentra la institución, pues se ha podido palpar una mala relaciones entre docentes y administrativos, teniendo que acoplarse a las tareas encomendadas, a la escasez de comunicación e incluso a la falta de asertividad de los administrativos hacia los maestros, conllevando a que cada docente trabaje inadecuadamente.

Si continúa con estas malas relaciones interpersonales en el colegio puede producir incomodidad, desconcierto, estados de ofuscación tensiones e incluso enfrentamientos, y lo que es peor, este comportamiento permitiría tener consecuencias. Se debe destacar que en la institución educativa “Francisco Huerta Rendón”, es preciso realizar un estudio para poder enfrentar la jerarquía de vinculación de las variables en estudio para que los directivos del establecimiento dispongan tácticas que faciliten variar el ambiente negativo que ésta involucro. De tal manera que se plantea el siguiente problema: ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión educativa de los docentes del colegio Francisco Huerta Rendón, Ecuador 2018?

El estudio se justifica porque es trascendental porque prueba afrontar una complicación de mucha consecuencia en los establecimientos educativos ecuatorianos en los novísimos años. La exploración demuestra su beneficio porque en el tejido educativo de las relaciones interpersonales es muy significativa amparar ese mercado unido con interacción del funcionario y docentes por el escueto hecho de que cada quien pondrá de su empatía para que estas relaciones interpersonales no se vean perjudicadas, y que el mismo establecimiento debe ofrecer una bienhechora comisión educativa inclusive acreditada en la instrucción y ejercicio de toda la comunidad educativa.

La indagación tiene relevancia social porque mediante las variables relaciones interpersonales, podrán de manera mejor comprender cómo apoderarse un mejor servicio educativo para que así los personales o coagentes asimilen a complacerse del contexto y del contenido en el cual se despliegan. El estudio

contribuye demostraciones en tal discernimiento la averiguación tendrá su merced en tres contornos principales que son Valor teórico que lo mantiene la suposición Frederick Taylor, es más destacado por el rumbo de una ruta, para mejorar una labor, se apunta en la comisión del trabajo y los personales, y la Teoría Y consideran que sus subordinados hallan en su cargo una fuente de complacencia y que se perseverarán siempre por alcanzar los mejores efectos para la clasificación, siendo así, las compañías deben liberar las capacidades de sus trabajadores en favor de dichos efectos. Por último, metodológicamente, el estudio narra y demuestra que las relaciones interpersonales deben estar conforme con el argumento de sus espectadores, además el líder interviene mucho para que la misión educativa sea más aguantable.

El objetivo general es determinar la relación entre las relaciones interpersonales con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. Los objetivos específicos son: a) Conocer la relación de la dimensión habilidades comunicativas con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. b) Determinar la relación de la dimensión compromiso organizacional con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. c) Determinar la relación de la dimensión estilos de liderazgos con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

La hipótesis general del estudio es: H_a = Las relaciones interpersonales se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. H_o = Las relaciones interpersonales no se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

La hipótesis específicas del estudio son: Las dimensiones: habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo se relacionan directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. Las dimensiones: habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo no se relacionan directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se describen los trabajos previos que se han podido evidenciar:

Espinosa (2014), en su tesis de posgrado denominada, Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón, esta indagación se enmarca en un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo), con diseño no experimental, para llevar a cabo la investigación fue necesario encuestar a un total de 60 colaboradores (docentes), a ellos se les administró cuestionarios los cuales fueron diseñados para alcanzar el objetivo de la tesis. Para realizar la tesis se empleó la estadística descriptiva como estadística inferencial, en base a lo encontrado consiguió distinguir que hay una posición de vinculación directa y característica entre relaciones interpersonales y clima organizacional acorde a la apreciación de los miembros de una I.E. de Colombia.

Ortiz (2014) elaboró una tesis de título, El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, la cual se orientó desde el modelo cuantitativo (recopila datos y se apoya en la estadística para el procesamiento de la misma), su diseño es no experimental puesto que admite manipular sus variables de estudio. El estudio efectuado designó que fueron 62 educadores los que conformaron la muestra de estudio, después del análisis de los datos, el investigador pudo concluir que: 1) el liderazgo pedagógico, es muy trascendental para proyectar, llevando a cabo la modificación y perfeccionamiento de estos; 2) Hay un entorno agradable para trabajar en grupo y por tanto innovar la gestión mejorando la enseñanza. En este sentido, se entiende según esta tesis que cuando los docentes muestran liderazgo su labor como gestores educativos se optimiza, esto trae beneficios a la organización.

Cajahuaringa (2017) quien desarrollo una investigación de posgrado denominada, Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en los establecimientos educativos UGEL 10 - Huaral, 2015. Esta indagación ha sido enfocado de forma cuantitativa, parte de un diseño no experimental, (diseño en el que se observa las variables sin necesidad de aplicar tratamiento), consideró conveniente tomar una

muestra de 199 maestros y maestras de diversas organizaciones educativas de la región, para efectuar el análisis fue necesario recurrir al empleo de la estadística no paramétrica específicamente un coeficiente de correlación, mediante el cual se pudo contrastar todas las hipótesis que se planteó en la tesis, de modo que se confirmó científicamente que entre los dos elementos de estudio hay un valor de Rho de 0,805 y $p < 0.01$. Estos hallazgos dan validez a la conclusión final del investigador, sobre la dependencia que tiene el desarrollo institucional con las relaciones interpersonales.

Arce (2014) se graduó como maestro al efectuar la investigación de título “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013, esta exploración parte de un nivel cuantitativo, en el que no se incluye acciones de intervención, sólo descriptivas (diseño no experimental), para llevar a cabo la tesis fue necesario recurrir a la encuesta de 48 sujetos que se desempeñan en la labor pedagógica, el medio para recolectar los datos fue el cuestionario. Después de recurrir al uso de la estadística inferencial y descriptiva se evidencia que las dos variables se asocian positivamente (tabla cruzada), esto es confirmado por el Rho de 0,790** y $p < 0.01$ (tabla de contrastación de hipótesis), estos hallazgos permiten dar mayor sustento a la conclusión general del investigador sobre que, el clima organizacional va a definir y depender de las relaciones interpersonales que se expresan día a día en la organización.

En la literatura revisada se han podido evidenciar los siguientes trabajos nacionales:

Acurio (2013), en su trabajo investigativo que se denominó, Influencia del liderazgo pedagógico en las relaciones interpersonales de una I.E. del Cantón Pujilí, Ecuador, finiquitando que tanto los profesores, así como los docentes mantienen que solamente a veces se estima a los miembros de la entidad en la gestión educativa del plantel, además indica que no se toma en cuenta las opiniones dadas por los docentes. Así mismo mantienen que los docentes y docentes, poseen la captación de que un progreso en las correspondencias entre los distintos individuos académicos, puede actuar en el aprovechamiento escolar

de los alumnos, pidiendo, la implementación de un nuevo prototipo de liderazgo en la escuela analizada.

Flores (2016), en su tesis titulada Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa. Guayaquil, para el grado de maestro en Gerencia Educativa. La tesis tuvo como finalidad primordial diagnosticar la incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa de la Unidad Educativa Rubira del Cantón Salinas, la población fue de 5 dirigentes, 70 formadores, 15 administrativos, 12 auxiliares, dando un total de 102 entes. Se utilizó el diseño cuantitativo, con la utilización de la encuesta como instrumento para emplear la recopilación de datos con el objetivo de saber la apreciación del personal que labora allí. Para su estudio se utilizó estadística descriptiva porque faculta aclarar cada dimensión. El resultado logrado delimita la cadencia del clima organizacional en cada jerarquía de la organización para la optimización de las jurisdicciones y capacidades dependientes del personal. Se adaptó el estudio fehaciente por cuanto los hallazgos alcanzados en este análisis ayudaran para posteriores estudios en vinculación al clima organizacional. El Clima Organizacional si está relacionado con la Gestión Administrativa y en consideración a esto se puede deducir que al poner en práctica el Manual de Procedimientos Administrativos mejorará la gestión administrativa de la Unidad Educativa "Rubira".

En este apartado se dan a conocer las teorías relacionadas al tema, respecto a las relaciones interpersonales: en la sociedad y en los entornos de trabajo, los entes están en constante trato con otros sujetos con las que deben cursar a coexistir de manera armoniosa y tranquil. En el ámbito profesional, las capacidades de vinculación del individuo acrecentar la eficiencia, permite la aclimatación a las transformaciones en el alcance de los resultados estructurales (Dalton, 2007).

Esta variable se sustenta dentro de la teoría X y la teoría Y, han destacado la creencia ha sido utilizada en la práctica de gestión de talento personal, el proceder jerárquico, la expresión jerárquica y el progreso organizativo. En ella se detallan dos patrones contrastantes de influencia fundamentada en la fuerza sindical. Simbolizar dos percepciones diferentes de la labor y la manera de guiar.

El autor de las teorías "X" y "Y", es una de las celebridades más prestigiosas en la dirección de talento personal. Su adiestramiento actualmente hay mucha práctica a pesar de sostener el desasosiego de más de cinco decenios de ciencias y patrones administrativos. En su trabajo *El lado humanitario de las estructuras* (1960) detalla dos maneras de pensar los dirigentes a las que nombró "teoría X" y "teoría Y". Son dos conjeturas opuestas de guía; en lo primero, los dirigentes estiman que los empleados ejercen advertencias, y en la segunda, los dirigentes se apoyan en el comienzo de que las personas desean y requieren laborar.

Diversos autores han coincidido que las relaciones interpersonales son compuestas por tres dimensiones: a) habilidades comunicativas, b) compromiso organizacional y c) liderazgo, a continuación, el detalle de cada una:

La primera dimensión son las habilidades comunicativas: La comunicación se puede evidenciar como "los accesos a alcanzar para lograr comunicarse con otros sujetos a través de mensajes, esperando una respuesta". (Martínez et., 1998). A su vez es el acceso considerable por donde atraviesa todos los encargos que se difunden a cada instante en el planeta (Alborés, 2005). Es por ello que ninguno lograría afirmar su coexistencia sin notificar con los demás. La notificación en sus diferentes maneras y compilaciones es necesaria y concluyente.

Los indicadores de la primera dimensión son: comunicación asertiva, comunicación empática y apertura de escucha, cada una es definida en las siguientes líneas:

Comunicación asertiva que es la capacidad que tiene el individuo para decir lo que sostiene, razona o estipula sin ofender a los que le rodean, sin dañar las susceptibilidades (Silva *et al.*, 2008). Esto desea expresar la persona debe conocer cuál es la manera y forma de expresar correctamente su parecer en un ámbito de cordialidad y afecto, pero distinguiendo lo que es correcto e incorrecto. Sanz (2005) se trata de manifestar lo que se cree sin fallar o ultrajar con juicios violentos, luego, ni las excusas aducen lo dicho, en ese instante. Los criterios deben ser acertados y correctos. Antes de divulgar una opinión, se debe razonar en los resultados que este sea capaz de originar o perjudicar a alguno.

La comunicación empática: Es la habilidad de colocarse en el sitio de otro, es ocasionar una vinculación de respeto, afabilidad, franqueza y de suponer su rechazo (Porret, 2010). El individuo que ha avanzado la habilidad de expresarse de manera empática con sus semejantes posee el don de conocer, entender lo que percibe y discurre los otros permanentemente se expresará de manera correcta y opinará certero y en modo debido. Martínez, *et al.* (2005) se trata de comprender las impresiones de los semejantes y relacionarse de forma correcta, con respeto a este talento es el fragmento oblicuo de la expresión en el ambiente gremial. En el entorno académico se tiene que fomentar una correcta expresión entre los diferentes administrativos, profesores, personal de apoyo, es decir con todos los miembros del establecimiento. Por otra parte, además se tiene que conservar una plena expresión con los dicentes y representantes.

La apertura de escucha: cuando el sujeto muestra buena disposición al escuchar a otros, se muestra confiable, cómodo y dedica tiempo para entender el mensaje verbal y no verbal de las personas que se dirigen a él o ella, se trata de un acto noble y respetuoso frente a sus semejantes (Dalton, *et al.*, 2007).

La segunda dimensión es el compromiso organizacional, que es el nivel en que un ente se reconoce con la organización donde trabaja, con sus propósitos y ambiciones (Amorós, 2007). El anhelo y el deseo de los empleados es permanecer como miembros del organismo donde trabaja. Es la nobleza y el reconocimiento que tiene el sujeto con su labor y con la legalidad del organismo (Gadow, 2010). La obligación se expresa en las posturas de enérgica persuasión y aprobación de los méritos y propósitos de la entidad, anhelo proactivo en favor del establecimiento, la aspiración de colaborar en la edificación de herramientas de trámite, papeles, aspiraciones, atracción establecido por transformarse en parte de la regulación. Sin embargo, hay asalariados que no manifiestan obligaciones con las finalidades y propósitos del establecimiento, ello produce desasosiego en los demás compañeros y complica el éxito de las metas previstas. Este se vincula con el compromiso laboral, es decir el nivel de acuerdo que incrementa un sujeto para el organismo en la cual trabaja (Amorós, 2007). El productor, importa lo que hace coopera activamente en todas las tareas planificadas y aprecia su labor. Por

lo general indican en sus posturas lo consecuente, afinidad, deber y acatamiento sobre los que rodean al sujeto.

La tercera dimensión son los estilos de liderazgo, un líder es un ejemplo e impulsor del panorama y modificación en una estructura (Gadow, 2010). Sus luchas y talentos son esenciales para comprender la dinámica y los desafíos se enfrenta en el medio sindical. El líder es el individuo que desempeña dominio en los demás para orientar de modo seguro el éxito de los propósitos y ambiciones académicas (Agüera, 2004). Se determina porque tiene el talento de persuadir e inducir a quienes los circundan para que intervengan como sus capacidades, le obedezcan y puedan creer en sus palabras (Porret, 2010).

Cabe mencionar que existen diferentes tipos de liderazgo: a) el liderazgo autocrático o autoritario, en el las direcciones y ocupaciones de funciones son resueltas por el líder sin tomar en cuenta el criterio de los demás (Ayoub, 2010), estos líderes obligan acatamiento, nobleza, coacción mediante la práctica del mando. b) El liderazgo democrático, que según Dalton *et al.* (2007), es el favorito por los dirigentes y trabajadores puesto que promueve un buen clima institucional, aquí los líderes dividen su dominio produciendo la participación en la marcha administrativa, basándose en la importancia del criterio de sus integrantes ante cualquier propósito a ejecutar u propósito a conseguir, aquí el líder se interesa por el confort del talento humano. c) El liderazgo laissez-faire o permisivo, no tiene el dominio de los integrantes. Acede liberación para determinar y trabajar, pero si da los instrumentos indispensables (Ayoub 2010). No le atrae cooperar frente a cualquier eventualidad y prueba una identidad amoldable, diferente de lo cierto, insegura, indiferente, esquivo. Según Dalton *et al.* (2007), estos líderes aceptan que los asalariados se dirijan con voluntariedad propia dando datos cuando lo soliciten, no le atrae incrementar el rendimiento o impulsar los empleados, dan actividades, pero no las orienta no hay un control, los directivos autorizan en que el trabajador se gobierne solo; no se responsabiliza por guiarlos u observarlos. Este líder no controla a los integrantes de un organismo, no guía orientaciones, cada individuo sigue sus particularidades, esto conlleva al desorden, la inestabilidad y la desilusión del empleado, predomina un ambiente de

disputas permanentes, en el cual reina el desaliento y el desánimo por la labor (Porret, 2010).

En este apartado se dan a conocer las bases teóricas que sustentan el estudio de la segunda variable, la gestión educativa:

La dirección siempre se consideró en el ámbito organizacional y por los objetivos conseguidos establecieron que se administrara a distintos ámbitos de la ocupación del individuo abordando enseñanza. Acerca de esto se citó varios escritores en competencia a la creencia.

Entre ellos sobresalió: Collao (1997) mostró que la dirección, “es el grupo de acciones y ocupaciones de guía de los procedimientos para alcanzar los objetivos trazados. Para Gallegos (2004), aclaró que la dirección son las varias operaciones que en ellas se extienden que replican a un grupo de pensamientos, propuestas, principios, deseos, utilidad.

En resolución a lo citado por los escritores, se comprende que dirección es un grupo de ocupaciones de dirección de medios, fases, labores que se desarrollan para alcanzar metas Collao (1997), quien reconoció una apariencia fundamental y otro agente de la dirección didáctica, lo importante se describe a los propósitos concretos, lo activo posee vínculo con el cumplimiento de las tareas u ocupaciones.

Además, Alvarado (1999), ratificó “La dirección académica es el empleo de n grupo de métodos, herramientas y procesos en el empleo de los medios y mejoras de los trabajos gremiales. De la ratificación de Alvarado, se manifiesta que, dirección didáctica, es utilizar un grupo de métodos en el correcto empleo de los talentos del individuos y capitalistas en los trabajos que se ejecutan alargadamente en el periodo lectivo.

Por otra parte, La Serna (2002), aclara “La dirección didáctica es el grupo estructura de gestiones cuya finalidad esencial es el cumplimiento de todos los trabajos de guía de la enseñanza que le acceda lograr las metas propuestas. El escritor estimó que el grupo de gestiones que van a acceder el resultado de finalidades proyectadas tienen que ser estructuradas. Del mismo modo Arana (1998) mantienen

acerca de la razón que: es el grupo estructurado de gestiones proyectadas tácticamente, para la dirección de una escuela con el objetivo de alcanzar las metas del PEI considerando opiniones: Administrar diferentes gestiones didácticas estableciendo limitaciones prioritarias para alcanzar las propuestas. Fomentar una formación participativa donde los compromisos sean definidos y compartidos dentro de los establecimientos con dirigentes que impulsen los métodos de colaboración y expresión.

Conseguir que cada uno de los que conforman la institución ejecuten con sus labores para lograr los propósitos y finalidades sobre los que se tomen resoluciones. Estimar los procedimientos y logros del trabajo didáctico para reconocer metas. Efectos y conclusiones que la optimicen. De lo citado por la escritora la dirección didáctica es un grupo de gestiones fundamentadas y estructuradas que se realizan para los resultados de propósitos y finalidades.

La dirección didáctica es la apariencia primordial para alcanzar las enseñanzas donde los docentes sin diferenciación alguna alcancen estudiar y donde la colectividad formativa colabore de manera general en la guía del colegio. Del mismo modo Fernández (2001) relató que: La dirección didáctica está en la prioridad de ser observada tomando en cuenta el espacio, estudio y comunidad en el que se desarrolla y el estar listo para enfrentar la transformación permanente que se da dentro de la globalización, asimismo el escritor refirió tres maneras de dirección de una entidad.

La originalidad de la dirección, la dirección del saber y la dirección de transformación originalidad que la dirección. El escritor mencionó que es la que admite conservar en vida los establecimientos, y que es fundamental tener empleados productivos y que fomenten la transformación.

Dirección del saber. El escritor citó que es la praxis que coloca en partida los caudales para que el saber de dónde sea su origen, sea divulgado, repartido y empleado en provecho de la escuela, adhiriendo los movimientos de las propias destrezas personales. También mostró que el saber surge para beneficio del establecimiento, únicamente si se recopila y expresa su utilización en bien de la entidad, es decir: todo saber es una comunicación justa a la destreza y a la

habilidad de labor, si es así, se está expresando de un método de perfeccionamiento que puede transmitirse en la escuela como método de novedad.

La dirección de transformación. El literato señaló que es la modificación permanente o advertencia a las formas de elaborar los objetivos, las conductas históricas, las vinculaciones ya decretadas. Es de interés que haya una expresión continua, haciendo un grupo de trabajos guiados hacia los individuos con el objetivo que se reconozcan con el procedimiento disminuyendo su peligro de fallar, pues; la renovación ocasiona fastidio.

El establecimiento debe estar listo para enfrentar las renovaciones, como el distanciamiento de la parentela con el colegio, la renovación en el linaje, los actuales estudios en educación. Así mismo el instituto debe tener empleados innovadores. Que fomenten la transformación. A si mismo se debe tomar en cuenta los saberes que junto a la experiencia y a la colaboración permanente de los profesores admitan éxitos en el colegio.

A si mismo Arana (1998) refutó que se tienen que examinar algunas finalidades en la dirección didáctica: la dirección centrada en los estudiantes, el aprendizaje de los docentes es la causa de ser de los establecimientos educativos, por ello las actividades de guía o direccionamiento tienen que estar enfocadas para el alcance de las enseñanzas de los educandos. La estructuración, las normas, los procesos, el modo de registro y procederes cotidianos no tienen que oponerse a las finalidades dispuestas en su planificación educativa. Jerarquía y potestad abiertamente descritas.

Este autor detallo que es la que accede avalar el acuerdo de procesos del establecimiento, en la cual la guía actúa como tal; dirige, fomento y organiza, sin menorar las facultades propias de cada escrito. Precisión exacta de quién y cómo se toman las resoluciones. Precisa el compromiso de todo individuo delegación y conjunto en la toma de resoluciones y en sus alcances. Precisión en descripción de conductos de colaboración. La literata citó que es la instauración de métodos bien claros. Cada persona debe conocer las maneras, los instantes de su participación y la dotación congruente debe poseer con los principios

gubernamentales, conociendo donde, cómo, cuándo, porque colaborar y que alcances puede lograr.

Posición de los trabajadores acorde a su perfil y/o profesionalismo. La literatura citó que es la prioridad de poseer capacidades y perfiles de cada persona, en base a posturas en que podrá tener una productividad eficaz. Acoplamiento fluido y correctamente explicado. Aquí la literatura citó que es la entidad de instancias de acoplamiento rápido y preciso, renovando la sincronización de movimientos, elude sacrificios inoportunos y faculta un distinto trabajo en conjunto.

Claridad y expresión constante. La escritora manifestó que los hechos que se hacen en el establecimiento educativo tienen que ser renombradas por los integrantes de la corporación, siendo indispensable la instauración de los recursos de correspondencias, esto apoyará a que haya un ambiente propicio de vinculaciones, eludiendo desconfianza y equivocaciones. Para terminar la escritora refirió a la vigilancia y apreciación eficientes y apropiadas para un desarrollo constante que es la observación que tienen que suministrar datos orientados de forma adecuada a las determinaciones que afirme el sentido que cojan las labores en función de las finalidades gubernamentales.

No obstante la Serna (2002) indicó: La dirección moral, se alude al aspecto de los beneficios tanto en el lado personal como en el general y compone un tema central en un acercamiento total a la clase de las instituciones, del mismo modo indicó que los beneficios centrales que han de asociarse a las instituciones de clase son: una idea humanista de las vinculaciones tanto dentro como fuera de la escuela, la revaloración de la obligación y una intervención de moral de la carrera formativa, burócrata y directiva.

En los colegios de clase las vinculaciones con los individuos se basan en las reglas de cordialidad a la honra del sujeto, fidelidad y de seguridad mutua y estas reglas dirigen las vinculaciones de los dirigentes con los maestros, de los docentes con los docentes de la escuela, con los familiares y de los alumnos entre sí y dañar en total, completamente el espacio de vinculación del establecimiento formativo.

Asimismo la UNESCO (2000) indico que: La dirección evidencia son las gestiones realizadas por los administradores que guían grandes extensiones sociales que forman el saber y acto moral y excelencia, régimen y dirección de pasos con el propósito de alcanzar el desarrollo interrumpido de las experiencias didácticas y enseñanzas, se tiene que puntualizar a partir de periodos de perfeccionamiento perseverante de pasos y conclusiones, que se realizan con la adecuación de empleos de planificaciones y apreciaciones.

En esta dirección, de los literatos referidos previamente la dirección didáctica es el cumplimiento de acciones en el uso de medios personales, herramientas, financieros y trabajos organizaciones para lograr las finalidades planteadas en el propósito educacional, pero la dirección no sólo tienen que mediar en la gerencia de medios, así mismo en la apariencia formativa y también la escuela posee competencia eficiente para liderar sus pasos, medios, toma de resoluciones, todo en función del progreso de los pasos de enseñanza aprendizaje y la meta de los estudios globales de los educandos, dentro de un clima donde la correspondencia sea incesante y haya cordialidad entre todos los integrantes de la escuela, y en la que se dé transcendencia a la fortuna filosófica por lo cual la institución junto a la destreza debe ser público en favor de la escuela, y contar también con personas que impulsen la transformación.

Sobre los procesos de gestión educativa: es el grupo de trabajos fundamentales para el buen progreso del trabajo escolar. Seguidamente, se hizo referencia a muchos literatos. Según La Serna (2002) ratificó que la dirección didáctica “es el grupo de trabajo de planificación, regulación, guía de la realización de la observación indispensable para el eficaz desarrollo de la actividad escolar grupo de gestiones de proyección, clasificación, gestión del cumplimiento de la vigilancia y evaluación obligatoria para el eficaz desenvolvimiento de la tarea educativa”.

Igualmente Arana (2006) señaló que: “Los procedimientos de dirección son el grupo de actividades de planificación, regulación, guía del desarrollo de la observación y evaluación indispensable para el eficaz crecimiento de la actividades escolar, del mismo modo dan en tres espacios elementales que son corporativo, didáctica y funcionaria, también adicionó que no se debe manejar

correctamente la práctica de actividades sino se ha ejecutado un apropiado procedimiento de proyecto, que disponga las actividades, los grupos que la ejecutan, los medios.

Planificación. El creador citó que en esta etapa el dirigente con su grupo determina que elaborar y acordar el cómo, mediante tácticas que cambien al colegio en un núcleo de eminencia formativa, de convenio a la visión y misión del PEI.

Realización. El literato citó que compromete el crecimiento de la dirección, permite fusión y acoplamiento de los trabajos de los maestros, alumnos, representantes y otros delegados; así como el manejo de los medios para el adelanto de los sucesos, proyectos y planteamiento, asimismo implica la segmentación de la labor cargo a través de un escalafón de mando y obligación y un bosquejo de las vinculaciones entre los directivos y su contexto.

Evaluación y monitoreo. Comprobar. El publicista mostró que esta fase accede confirmar que el cumplimiento contesta al planteamiento, existiendo la contingencia de considerar el bosquejo de obligaciones y reparto de la labor que se bocetó para el resultado de las finalidades propuestas en los distintos espacios considerados en la preparación. Con esta evaluación, se reconoce las apariencias que son prioridades conservar y aquellos que necesiten una renovación, para el resultado de los propósitos de la institución.

Actuar. El publicista mencionó que es el cumplimiento del curso de dirección en base a los resultados de la evaluación teniendo en cuenta la reorganización precisa en el desarrollo para lograr la finalidad.

Respecto a la planificación estratégica; Según Farro (2001) citó “La Proyección Estratégica Educativa es la fase a través del cual un establecimiento educativo determina su visión de aplazamiento y las habilidades para obtener a partir del estudio del F.O.D.A. Por otra parte, Correa (2005) adjuntó que: Los dirigentes de los colegios notan el bosquejo estratégico como un instrumento orientado a modificaciones que les facilita conservar contextualizada su organización, con el

propósito de edificar la finalidad propuesta, conjeturando lo que el establecimiento debe hacer para ajustarse a las reformaciones que se puedan presentar.

La gestión educativa se compone de diversas dimensiones, las cuales se detallan a continuación:

Dimensión institucional: La estructura interna es elemental para un buen movimiento del colegio. Esa capacidad accede comprender cómo se ordena internamente los maestros, administrativos, cuáles son sus labores, sus responsabilidades y como se vinculan en la tarea diaria cuando se comprometen con sus labores, cuando ejecutan las diferentes labores planificadas y como se involucran con la institución, que es la razón de ser y que se halla plasmada en el PEI.

Según Frigerio y Poggi (1992) diferenció que: En el ámbito educativo, es una agrupación de figuras organizativas que cogen figura en cada entidad educativa acordando una clase de funcionamiento, sobresale en esta dimensión incluye los mapas, el reparto de tareas y el reparto de actividades, las vías de avisos forales, la utilización del periodo y de los ambientes.

También, La Serna (2002) aclaró que: La dirección institucional es el grupo de actuaciones y ocupaciones de dirección del desempeño administrativo que vale de soporte a la dirección didáctica y es a través del PEI, lo que admite una mayor contingencia de resultados y todo cuanto se hace tienen que estar a cargo de una identificación gubernamental.

La dirección didáctica escolar ayuda de soporte a la dirección pedagógica mediante el PEI que es la herramienta de dirección que vincula a los distintos intérpretes del colegio, lo que accede a la renovación de las enseñanzas de los docentes y además la renovación del instituto – sociedad, sin embargo para la adquisición de estos alcances es fundamental comenzar de una identidad hacia el establecimiento educativo y una valoración situacional verdadera y sobre todo el deber de los dirigentes de la colectividad educativa, haciendo consecuentes de manifestar, reorganizar el PEI y del alcance de las enseñanzas de los educando.

La escritora en esta dimensión citó sobre la disposición interna en un establecimiento educativo, equivalente que los literatos mencionados previamente, los cuales expresaron que la dimensión institucional es el modo como se establece la colectividad formativa.

La dimensión pedagógica: las fases de instrucción ilustración, la clasificación curricular obteniendo como soporte la orientación por jurisdicción, las tácticas educativas de docencia instrucción, los componentes a usar en clases, así como el trabajo y modernización docente la dimensión pedagógica. La Serna (2002) expuso que: La dirección didáctica se fundamenta en el grupo de trabajos dirigidos al atestado educativo en sí, teniendo como intérprete vital a la planta de maestros básicamente, al rector del colegio y refiriendo además con el soporte de los representantes y la colectividad educativa.

La finalidad prioritaria del procedimiento escolar es el adelanto de habilidades en los alumnos, y para que esto ocurra debe haber una vinculación que organice hábitos entre los educandos que desean instruirse y el tutor desee educar, por lo tanto, administrativos y maestros deben tramitar conscientemente y oportunamente el PCI, el PEI, los bloques didácticos, implicar a los representantes en la causa educativa para alcanzar el progreso completo de los dicentes que transmuten la colectividad.

También Tanca (2005) indicó: “Los medios didácticos, que son las ocupaciones ejecutadas que plasman y constituyen la razón de ser de todo ente educativo, donde las operaciones están guiadas a la mejora educativa del educando”.

La dimensión administrativa: se relata a la dirección de medios, que es el grupo de procedimientos y acciones de guía de los medios formativos; personales, herramientas y financieros. Los medios individuales es el más apreciable para el alcance de las metas de una entidad y supone algunas gestiones como la retribución y valoración de cargos, y también la supervisión. En lo que concierne a los medios materiales se tiene los recursos reglamentarios y los recursos de capital. En cuanto a medios bancarios entiende costos, sufragar y todo el guía asentable económico, también vislumbra legajos naturales como acatamiento de cánones.

Para La Serna (2002), la dirección dependiente “está guiada fundamentalmente al ardid de los medios de instrumentos y financieros del establecimiento, así como a la estructura y mejores resultados de los diferentes productos”. El escritor relató a la regencia de los medios de herramientas y financieros del colegio y al progreso de valores encaminada a los beneficiarios tales como planteles de baile, melodía, inglés.

Esta dimensión concierne al repartimiento del periodo y del área de la infraestructura; así como la regencia de los medios personales, herramientas y económico de la escuela. En lo referente a la reparto del espacio, cabe aludir que aquí el dirigente instaure agrupadamente con su grupo de trabajadores el cronograma escolar para dar acatamiento al exiguo de periodos educacionales en la unidad y en el salón, de igual forma se reseña la rutina de la zona, que como se discierne, el ámbito del plantel y de la sede es un aparejo muy inapreciable para el amaestramiento, a mi concepto se debe fructificar todos los lugares usuales; como son las canchas, graderíos, huertos, recovecos, lo que nos condescenderá instaurar partes para nuestras vicisitudes, para disímiles prestezas y cursos para percatarse.

Por su parte Tanca (2005) refirió: La dirección del recurso personal es la diligencia más considerada y dificultosa, es la persona más considerada y estratégica para el beneficio de los ecuánimes del establecimiento educativo y que servir y conciliar los propósitos, ventajas y parvedades tanto personales como colectivos con las entidades, así como la labor grupal, establece las metas de la dirección del ser humano. En cuanto a la dirección de medios económicos, intuye la faena por vaticinar las insuficiencias de capital, estipendio de manera legítima de peculios efectivos para el acatamiento de las prontitudes y la inercia pertinente, oportuna y ecuánime de los medios designados.

La última dimensión es Comunitaria: al respecto Pozner (2009) manifestó “que las vinculaciones entre la corporación y la academia y, concretamente, entre la entidad precisa y el instituto”. Entonces podemos decir que esta dimensión discurre como se vincula el establecimiento con los apoderados y otros grupos de la sociedad sabiendo que la expectativa del establecimiento, y con las

instauraciones urbanas, místicas, didácticas, para alcanzar confederaciones transcendentales que ayuden el progreso del trabajo didáctico, así como la contribución de los representantes en las prestezas colegiales y en prontitudes que auxilien la instrucción de los educandos.

Respecto a la gestión de calidad, Udaondo (1992) refiere que es la condición en que el recorrido organiza lo próximo, constituye los esquemas, y fiscaliza las consecuencias de la situación de la eficacia orientadas a su florecimiento constante. Al igual que Roure y Rodríguez (2001) mencionan que: En el presente no es suficiente con poseer un bosquejo de dirección que dé un satisfactorio resultado a los requisitos del medio en un tiempo ofrecido.

La agilidad con la que innova el sitio, hace que la exclusiva dirección sea esa que domina en su concavidad el núcleo de la vicisitud y la labora con prolijidad. En lo cual, la particularidad en la dirección de una estructuración sobrelleva la cabida de patrocinar en cada instante aquellos regímenes, destrezas y cualidades de dirección que sobresale las exigencias tomando en cuenta las condiciones y reivindicaciones concretas del ambiente y la personalidad de la formación.

Es importante destacar que dentro de la gestión educativa existen modelos pedagógicos en donde los patrones de tarea pedagógica consienten que la realización de los métodos sea intensamente humana, con la finalidad de alcanzar la eficacia en la tarea de los productos. Como su tipo apalea su recinto de garantía, así como sus prohibiciones las que son descolladas por el patrón preliminar, son siete guías de trabajo que a lo extenso del período han ido acomodando la permuta colectiva.

Según Casassus (1997) señaló: La guía normativa embozo entre los años 1950 y 1960, fue la fase en la cual se perfilaron los propósitos propios de avance educativo. Cassasus, (1997) los modelos de gestión, incluye la destreza de la proyección y de la misión educativa, causa que consiente determinar el componente de servicio educativo; la esencia de la misión abandona de ser el método en su ligado, fraccionándose en dispositivos más pequeños que se determinan por poseer la capacidad de establecer los equitativos convenientes y a los cuales se logra determinar caudales.

Duplicándose los terrenos y entes planificadoras, dando espacio a la concentración educativa y en lo que concierne al tipo de eficacia total, con la promoción de los años 90 , se reseña a la organización, la intervención y la mejora incesante, lo que creó que se metiera el enfoque de la aptitud en la colocación y asimismo la ansiedad por la deducción del causa didáctico , mostrarse de acuerdo el erguido de los beneficiarios del método pedagógico, a requerir una prestación de aptitud de pacto a sus escaseces, el esbozo de reglas y patrones de aptitud, el bosquejo de técnicas que transporten hacia la aptitud y el progreso sigue de los diferentes segmentos del procedimiento y la disminución de los límites de error.

III. METODOLOGÍA

Enfoque: cuantitativo

El enfoque que se ha utilizado es el cuantitativo, el cual consiste en recopilar datos en (aplicación de instrumentos) los mismos que serán procesados, mediante el uso de programas estadísticos (estadística descriptiva e inferencial) para verificar el grado de correlación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Fue investigación básica.

Porque no se aplicó ningún conocimiento sobre la modificación de las variables, se limita a recopilar datos los mismos que son apoyados en teorías para profundizar sobre los estilos de comunicación y las competencias digitales (Reynolds, 1971).

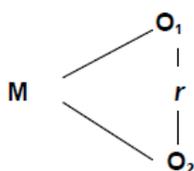
Diseño

Se trabajó bajo el diseño no experimental.

Este diseño no pretende modificar ni dará tratamiento al nivel actual de las variables de la investigación (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

El sub diseño es Descriptivo-correlacional.

Este diseño se ha seleccionado porque aparte de describir el estado actual de cada variable será necesario verificar el grado de asociación estadística entre V1 y V2, a través del valor de Rho de Spearman (Sánchez y Reyes, 2015). Esquema es



M : Muestra (15 docentes)

O₁ : relaciones interpersonales

O₂ : calidad de la gestión educativa

r : Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Relaciones Interpersonales

Definición conceptual: Conciben certificado a la proporción del afanoso con sus colegas, funcionarios y empleados. Si consta un mal contexto o temple profesional, las personas se sienten a pesadumbre y sus relaciones interpersonales se deterioran. (Martínez, 2010).

Definición operacional: esta variable se expresa a través de un cuestionario que mide las relaciones interpersonales con escala de respuesta Likert y fue aplicado a 15 docentes que se desempeñan laboralmente en el centro educativo Francisco Huerta Rendón.

Las dimensiones que componen a esta variable son:

- Habilidades comunicativas
- Compromiso organizacional
- Estilos de liderazgos

Variable 2: Gestión Educativa

Definición conceptual: Según Collao (1997), se trata de “un semblante importante y otro obrante de la gestión educativa, lo estratégico se representa a los objetivos definidos, lo operativo tiene vinculación con la ejecución de las actividades u operaciones.

Definición operacional: esta variable se expresa a través de un cuestionario que mide la calidad de la gestión educativa con escala de respuesta Likert y fue aplicado a 15 docentes que se desempeñan laboralmente en el centro educativo Francisco Huerta Rendón.

variable está compuesta por:

- Institucional:
- Pedagógica
- Administrativa
- Comunitaria

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

De acuerdo a Tamayo (2012) se llama población a los elementos que el investigador ha seleccionado, esta selección se basa a que comparten características similares y que forman parte de los atributos de estudio.

La organización educativa cuenta con una población 72 colaboradores, cada uno de ellos cumple funciones de acuerdo a su profesión, a continuación, el detalle de los mismos en la siguiente Tabla.

Tabla 1.

Población de estudio

Institución educativa	Docentes	Administrativos	Total
Francisco Huerta Rendón	39	33	72

Fuente: Departamento de Inspección “Francisco Huerta Rendón”

Criterio de inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión

- Docentes y administrativos de ambos géneros
- Colaboradores que firmen el consentimiento informado
- Trabajadores con más de 1 año de experiencia

Criterios de exclusión

- Poseer alguna dificultad sensorial que impida resolver la prueba
- No entregar los instrumentos en el tiempo establecido

Muestra

Según Balestrini (2011), la muestra es la porción de la población que se designa en la investigación, el motivo de seleccionar una parte, es porque ahorra tiempo y dinero para la persona que investiga.

En este sentido, el estudio contó con 15 sujetos como muestra de estudio.

Muestreo

El muestreo según Ozten y Manterola (2017), es el procedimiento que realiza el investigador para determinar cuantos sujetos serán los que conformarán la muestra de estudio.

En la investigación se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, en este sentido sólo se trabajó con los colaboradores que se desempeñaban en la jornada matutina, siendo un total de 15 sujetos.

Unidad de análisis

La unidad de análisis fueron 10 docentes y 5 administrativos de la organización educativa “Francisco Huerta Rendón”.

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

Técnica empleada

Se empleó la técnica de la encuesta, se trata de un procedimiento objetivo mediante el cual se recoge ideas sobre lo que opinan respecto al tema de estudio (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

Instrumento

Se usó el cuestionario como instrumento para recoger los datos. El mismo que tiene muchas formas de aplicación (presencia, indirecta, o virtual) es un documento que recaba datos relacionados con el tema de estudio (Ortiz, 2016).

El primer instrumento mide las relaciones interpersonales y sus tres dimensiones, Comunicativas con (5 ítems); compromiso organizacional (5 ítems) y estilos de liderazgo (5 ítems) a través de la escala ordinal que originalmente posee cuatro grados, nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), siempre (4).

El segundo instrumento que se incluye en la investigación está destinado a medir la gestión educativa en el contorno institucional, analizando cuatro dimensiones, y un total de 31 ítems; cada ítem es evaluado mediante de la medida ordinal que originalmente posee cuatro niveles.

Validez

Los cuestionarios que se emplearon fueron validados por tres expertos, quienes verificaron que el contenido (dimensiones, indicadores e ítems) de cada uno sí era válido y sí estaban diseñados exclusivamente para medir las variables de estudio.

Confiabilidad

Se seleccionó el coeficiente Alfa de Crombach porque ambos instrumentos tienen opción de respuesta múltiple (tipo Likert), es por eso que se recurre a este estadístico, el cual demuestra la confiabilidad sobre los datos que se han recogido en la prueba piloto y así dar pase a la aplicación de dichos instrumentos a la muestra seleccionada. El primer instrumento obtuvo 0,799 y el segundo 0,873 esto expresa que los dos son confiables.

3.5. Procedimientos

- Se solicitó autorización en donde se realizó la investigación
- Se validó cada instrumento con el criterio de tres peritos
- Se aplicó la prueba piloto
- Se acordó el día y hora de envío de los instrumentos por correo electrónico
- El día acordado se explicó el objetivo que persigue la investigación
- Se hizo entrega del consentimiento informado
- Se administraron las pruebas
- Se trasladaron los datos a una sábana de Excel
- Se trabajó con un estadístico el análisis descriptivo e inferencial

3.6. Métodos de análisis de datos

Se resumieron los resultados de cada variable y también el cruce de los datos obtenido de la variable estilos de comunicación y la variable competencias digitales (tablas cruzadas). Se emplea la estadística inferencial porque ayudó a encontrar la significatividad en los resultados. El estadístico que se aplicó fue el coeficiente de rho de Spearman para calcular las correlaciones y las pruebas de hipótesis mediante el programa SPSS versión 25.

3.7. Aspectos éticos

- Se ha respetado los derechos de cada referente teórico consultado en la investigación (tesis, artículos, libros), siguiendo los lineamientos de normas APA (séptima versión) tomando en cuenta las reglas para la redacción del informe y brindar un orden utilizando las ideas de otros autores, considerándolos tanto en las citas como en referencias.
- La tesis ha considerado tan importante mantener los datos personales en el anonimato, puesto que es necesario proteger la identidad de los participantes y así evitar que estos puedan tener complicaciones en su centro de labores.
- Finalmente, se ha respetado la autenticidad de los datos porque es necesario dar a conocer la verdad de los datos recopilados sin falsificar información o modificarla a favor de la persona que investiga, esto se expresa mediante la comprobación del porcentaje de similitud mediante Turnitin.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Tabla 2.

Niveles de las relaciones interpersonales asociados con los niveles de la gestión educativa

		V2 Gestión educativa				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
V1. Relaciones Interpersonales	Regular	Recuento	6	8	1	15
		% del total	40.0%	53.3%	6.7%	100.0%
Total		Recuento	6	8	1	15
		% del total	40.0%	53.3%	6.7%	100.0%

Fuente: instrumentos que se administraron a los colaboradores

Interpretación:

En la Tabla 2 se demuestra en el producto que de los 15 sondeados el 53.3% (8) de los profesores colectividad analizada concuerdan valorar como regular el nivel de las relaciones interpersonales y la gestión educativa.

Objetivo específico 1.

Conocer la relación de la dimensión habilidades comunicativas con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Tabla 3.

Niveles de la primera dimensión (habilidades comunicativas) asociados con los niveles de la gestión educativa

		V2 Gestión educativa				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
D1. Habilidades Comunicativas	Bajo	Recuento	5	7	0	12
		% del total	33.3%	46.7%	0.0%	80.0%
	Regular	Recuento	1	1	1	3
		% del total	6.7%	6.7%	6.7%	20.0%
Total		Recuento	6	8	1	15
		% del total	40.0%	53.3%	6.7%	100.0%

Fuente: instrumentos que se administraron a los colaboradores

Interpretación:

Apoyándose en los productos de la Tabla 3 se narra que de los 15 investigados el 46,7% (7) de los maestros del establecimiento detallado aprecian en el nivel bajo a la dimensión habilidades comunicativas y regular a la variable gestión educativa.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación de la dimensión compromiso organizacional con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Tabla 4.

Niveles de la segunda dimensión (compromiso organizacional) asociados con los niveles de la gestión educativa

			V2 gestión educativa			
			Bajo	Regular	Alto	Total
D2. compromiso organizacional	Regular	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0.0%	20.0%	6.7%	26.7%
	Alto	Recuento	6	5	0	11
		% del total	40.0%	33.3%	0.0%	73.3%
Total		Recuento	6	8	1	15
		% del total	40.0%	53.3%	6.7%	100.0%

Fuente: instrumentos que se administraron a los colaboradores

Interpretación:

Cimentándose en el desenlace de la Tabla 4 se describe que de los 15 averiguados el 40% (6) de los catedráticos de la entidad analizada, califican en el nivel alto a la extensión compromiso organizacional y bajo a la variable gestión educativa.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación de la dimensión estilos de liderazgos con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Tabla 5.

Niveles de la tercera dimensión (estilos de liderazgo) asociados con los niveles de la gestión educativa

			V2. Gestión Educativa			
			Bajo	Regular	Alto	Total
D3. Estilos de liderazgo	Bajo	Recuento	1	4	0	5
		% del total	6.7%	26.7%	0.0%	33.3%
	Regular	Recuento	5	4	1	10
		% del total	33.3%	26.7%	6.7%	66.7%
Total	Recuento	6	8	1	15	
	% del total	40.0%	53.3%	6.7%	100.0%	

Fuente: instrumentos que se administraron a los colaboradores

Interpretación:

Tomando en cuenta la solución de la Tabla 5 se representa que de los 15 preguntados el 33.3% (5) de los educativos de la encuesta califican en el nivel regular a la longitud estilos de liderazgos y bajo a la mudable gestión educativa.

Contraste de las hipótesis del estudio

Hipótesis general

Hi. Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Ho. Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Tabla 6.

Análisis inferencial y significatividad de la hipótesis general de la tesis

			Gestión educativa
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,607*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	15

Decisión estadística

La Tabla 6 permite conocer que los elementos de estudio (relaciones interpersonales y gestión educativa), mantienen una relación directa alta, esto quiere decir que una define a la otra, así mismo se verifica el nivel de significativa o también llamado margen de error, el cual es de 0,016 siendo inferior a 0,05. Estos hallazgos dan cuenta que la hipótesis específica alterna es la que se debe aceptar en la investigación, confirmándose científicamente que las relaciones interpersonales se correlacionan con la gestión educativa.

Contraste de las hipótesis específicas del estudio

H_{i1}: La dimensión Habilidades comunicativas se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

H_{o1}: La dimensión Habilidades comunicativas no se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Tabla 7.

Análisis inferencial y significatividad de la primera hipótesis específica de la tesis

			Gestión Educativa
Rho de Spearman	Habilidades Comunicativas	Coefficiente de correlación	,181
		Sig. (bilateral)	.519
		N	15

Decisión estadística

Tal como se evidencia en la Tabla 7, la primera dimensión de la primera variable de estudio no se correlaciona estadísticamente con la gestión educativa, esta afirmación es porque el Sig. o también llamado nivel de significancia que se obtuvo es 0,519 lo cual supera enormemente el 0,05, en otras palabras, los datos superan el margen de error mínimo establecido en la investigación. Con estos hallazgos se rechaza la primera hipótesis específica alterna y se admite la hipótesis nula planteada en el estudio.

Hipótesis específica 2

Hi2: La dimensión compromiso organizacional se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Ho2: La dimensión compromiso organizacional no se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Tabla 8.

Análisis inferencial y significatividad de la segunda hipótesis específica planteada en la investigación

		Gestión educativa
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,581* ,023 15

Decisión estadística

De acuerdo a lo observado en la Tabla 8, tanto la segunda dimensión como la segunda variable se encuentran correlacionados directamente, en un nivel moderado pero significativo, denominado así puesto que el Sig. que se evidencia es de 0,023 comparándolo con el 0,05 resulta ser inferior a este p_valor. Estos hallazgos han demostrado que el compromiso organizacional se relaciona directamente (estadísticamente) con la segunda variable (gestión educativa).

Hipótesis específica 3

Hi3: La dimensión estilos de liderazgos se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Ho3: La dimensión estilos de liderazgos se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018.

Tabla 9.

Análisis inferencial y significatividad de la tercera hipótesis específica planteada en la investigación

Gestión educativa			
Rho	de Estilos	de Coeficiente de	
Spearman	liderazgo	correlación	,635*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	15

Decisión estadística

La Tabla 9, deja en evidencia la relación que mantienen los estilos de liderazgo con la variable gestión educativa, se trata de una relación alta, directa o también llamada positiva, esta correlación tiene mayor consistencia al verificar el Sig. (bilateral) que se evidencia en esta tabla, puesto que es 0,011 y es menor al margen mínimo establecido en una investigación correlacional como la presente. En este sentido se confirma la tercera hipótesis alterna de la tesis, sobre que los estilos de liderazgo se encuentran correlacionados con la gestión que realiza la organización educativa.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objeto determinar la relación entre las relaciones interpersonales con la gestión educativa de los educativos del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. En la Tabla 2 muestra el 53.3% (8) de los docentes del colegio Francisco Huerta Rendón, Ecuador 2018 coinciden evaluar como regular el nivel de las relaciones interpersonales y la gestión educativa. Resultado que es confirmando en la Tabla 6 donde especifica que si hay relación significativa ($p = 0.016$) entre la variable relaciones interpersonales y la gestión educativa, por lo tanto, se descarta la suposición nula y se aprueba la suposición de la exploración ya que el resultado, tributa compendios suficientes para aprobarla.

Esto coincide con Espinosa (2014), que logró identificar que hay una correspondencia directa y significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional en su trabajo de investigación, a su vez también coincide con Cajahuaringa (2017) en su trabajo de investigación hay una analogía significativa entre las relaciones interpersonales y desarrollo institucional. Arce (2014) en su investigación concluye que si hay relación alta y significativa entre las relaciones interpersonales y clima organizacional.

Para tener una mayor comprensión sobre la importancia de los resultados y lo mencionado por algunas investigaciones es preciso destacar el informe de Martínez, (2010) que revela que los nexos interpersonales hacen narración al acuerdo mutuo de notificación del industrial con sus asociados, el personal funcionario, dirigente; es decir, con los otros obreros del medio profesional, y a Collao (1997) que manifiesta que es un catadura estratégica y operativa de la de gestión educativa para lograr los propósitos establecidos.

Con respecto a las relaciones interpersonales se tomó a Douglas Mc. Gregor en su teoría “X” y “Y” Son dos suposiciones comparadas de orientación; en la inicial, los regentes piensan que los personales sólo operan bajo intimidaciones, y en la subalterna, los rectores se fundan en el estreno de que la tropa quiere y requiere ocuparse. Taylor, (1911) con su teoría organizacional

donde manifiesta que acrecentar la producción enalteciendo la eficacia de los obreros efectivos.

Objetivo Especifico 1: Conocer la relación de la dimensión habilidades comunicativas con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. En los desenlaces de la Tabla 3 muestra que el 46,7% de los didácticos del investigado califican en el nivel bajo a la dimensión habilidades comunicativas y regular a la variable gestión educativa. A su vez en la Tabla 7 muestra que no hay vinculación significativa ($p: 0,519$) entre la dimensión habilidades comunicativas y la gestión educativa, por lo tanto, se aparta la conjetura de la investigación y se afirma la conjetura nula ya que el resultado, no contribuye compendios capaces para aprobar. La tesis dimite en claro que la dimensión habilidades comunicativas no se correlaciona con la gestión educativa. Datón (2007), manifiesta que la información es un transcurso que consiente al individuo mercantilizar el recado, mediante un método de cifras, emblemas o conductas frecuentes, a través de la charla verbal y no verbal. Para Gallegos (2004), expuso que la gestión “son las desemejantes operaciones que en ellas se extienden que reconocen a un ligado de doctrinas, objetivos, discernimientos, propósitos, beneficios”.

Objetivo Especifico 2: -Determinar la relación de la dimensión compromiso organizacional con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. Basándose en las consecuencias de la Tabla 4 se muestra que el 40% de los instructivas de la institución explorada aprecian en el nivel alto a la dimensión compromiso organizacional y bajo a la versátil gestión educativa y en los resultados de la Tabla 8 evidencia que si hay analogía significativa ($p: 0.023$) entre distancia compromiso organizacional y la gestión educativa, por lo tanto se retira la conjetura nula de la exploración y se afirma la conjetura de la exploración ya que el efecto, colabora con elementos aptos para certificarla. Amorós, (2007). La ambición y pretensión del personal es perpetuarse como componente del establecimiento donde trabaja. Alvarado (1999), manifestó que: “La gestión educativa es la diligencia de un vinculado de metodologías, herramientas y programaciones

en la dirección de los peculios y perfeccionamiento de las prestezas institucionales”.

Objetivo Especifico 3: -Determinar la relación de la dimensión estilos de liderazgos con la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018. Basándose en las secuelas de la tabla 5 muestra que el 33.3% de los magistrales de la unidad educativa investigada, distinguen en el nivel regular a la dimensión estilos de liderazgos y bajo a la variable gestión educativa. Y en los efectos de la Tabla 9 detalla que si hay correspondencia significativa ($p: 0.011$) entre dimensión estilos de liderazgos y la gestión educativa, por lo tanto, se aleja la presunción nula de la averiguación y se aprueba la presunción de la averiguación ya que la secuela, da componentes capaces para legalizarla. Gadow, (2010). Sus capacidades y talentos son hincapié para concebir la dinámica y los desafíos que se afronta en el ambiente profesional. Serna, (2002), explicó “La gestión educativa es el vinculado acoplado de ejercicios cuyo objetivo esencial es el cumplimiento de todas las agilidades de dirección de la formación que le admita conseguir las metas propuestas por los colaboradores de una organización educativa, que como se sabe tiene como propósito alcanzar una educación de calidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Las variables relaciones interpersonales y la variable gestión educativa de los maestros del colegio Francisco Huerta Rendón, se relacionan significativamente, esta relación científica se puede corroborar en la Tabla 7, con un Rho de 0,60 y el nivel de significancia que se alcanzó, el cual fue 0.016 siendo inferior a 0,05, veracidad que también se comprueba en la Tabla 3, en donde el 53.3% de los encuestados calculan en el nivel regular las dos variables de estudio.
2. La dimensión habilidades comunicativas no mantiene relación científica con la variable de estudio denominada gestión educativa de los colaboradores del colegio Francisco Huerta Rendón, esto se comprobó mediante el valor de correlación y el nivel de significancia (Rho 0,181 y el $p_{0.519} > 0.05$), en los estudios inferenciales de la Tabla 8 se ratifican en la Tabla 4, en donde el 46.7% califica como regular la primera dimensión de la primera variable y la segunda variable.
3. La dimensión compromiso organizacional si mantiene dependencia científica con la gestión educativa de los sujetos que han sido evaluados, esto es respaldado por el valor de correlación y la significatividad (Rho 0,581* y el p_{valor} es $0.023 < 0.05$) los cuales se detallan en la Tabla 9, estos hallazgos inferenciales toman mayor riguridad al observar la Tabla 5 con un resultado del 40% tanto el compromiso organizacional como en la gestión educativa.
4. La dimensión estilos de liderazgos si tiene relación científica con la gestión educativa, según la percepción de los colaboradores del establecimiento, esto se comprobó con los hallazgos inferenciales de la Tabla 10 la cual detalla que hay vinculación significativa con un Rho 0,635* y el p_{valor} de $0.011 < 0.05$) veracidad que se entiende en la Tabla 6 en el nivel regular con el 33.3%, grado en que se asocian los estilos de liderazgo con la gestión educativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que el personal directivo del instituto investigado, modifique su forma de tratar al personal, puesto que se debe tener muy cuenta la buena dependencia entre mandos y mandados para proveer medidas necesarias a los problemas que susciten en el establecimiento educativo de esta manera programar a un progreso positivo a la excelencia.
2. Que el personal administrativo del colegio analizado, instaure puentes de diálogo o interacción ya que esto aprueba una buena información logrando de esta manera enlazar las opiniones para dar soluciones a las trabas y aclarar el contexto del organismo.
3. Que el personal directivo del establecimiento Francisco Huerta Rendón, sigan comprometidos con sus labores, con las normas, reglas, compromisos organizacionales para alcanzar el ideario de la institución, de esta manera brindar una educación con calidad y calidez.
4. Que el personal administrativo del plantel en estudio, ofrezca una atmosfera de familiaridad para que el instructivo comparta e interactúe con sus conocimientos, en donde logren exponer juntamente en las diligencias esbozadas en bien de la entidad educativa.

REFERENCIAS

- Acurio, F. (2013) Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la Escuela "Pedro Vicente Maldonado" del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012 (Tesis)
- Agüera Ibáñez, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Alborés Cabaniña, P. (2005). Comunicaciones interpersonales. España: Ideaspropias.
- Alvarado O. (1999). Gestión Educativa: Enfoques Procesos. Universidad de Lima. Perú.
- Amorós, Eduardo. (2007). Comportamiento organizacional. Lambayeque: USAT-Escuela de Economía.
- Arce, G. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013. (Tesis).
- Arana, M. E. (1998). Principios y Procesos de la Gestión educativa. Editorial San Marcos. Perú.
- Ayoub, J. (2010). Estilo de liderazgo y su eficacia en la administración pública. Mexico: Lulu.
- Baguer Alcalá, Á. (2009). Dirección de personas. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Balestrini, Mirian (2001). Cómo se elabora el Proyecto de Investigación. 2001 Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.
- Cajahuarina, M. (2017). Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015. Perú. (Tesis).
- Casassus, J. y Arancibia, V. (1997). Claves para una Educación de Calidad. Buenos Aires: Kapelusz editora S.A.

- Collao, O. (1997). Administración y Gestión Educativa. Programa de Profesionalización Docente. 1ª edición . Lima Perú.
- Correa de la Molina, C. (2005). Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas. Cooperativa Editorial Magisterio. 3ª edición. Bogotá Colombia.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). Relaciones humanas (3a ed.). México: Thomson.
- Díez Freijeiro, S. (2006). Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa. España: Ideas propias editorial.
- Espinoza, M. (2014) Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón. Cartagena (Tesis)
- Farro, F. (2001). Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad. Editorial UDEGRAF S. A. 1º edición. Perú.
- Fernández, E. M. (2001). Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. Madrid. España.
- Flores, P. (2016) Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa (Tesis)
- Frigerio G. y Poggi M. (1992). Las instituciones educativas Cara y Ceca. Editorial TROQVEL. Buenos Aires.
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Gallegos, J. (2004). Gestión educativa en el Proceso de Descentralización. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Hernández, G. (2004). Gestión y Administración Educativa. Editorial e imprenta de la UNMS. Lima Perú.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). Metodología de la Investigación (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas UNESCO (2000) en “Modelo de gestión educativa estratégica”. Programa Escuelas de calidad. México distrito Federal. Impreso en México.
- Instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación básica (IPEBA 2013). “Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular” (2da.ed.). Lima, Perú.
- La Serna, J. (2002). Evaluando la Gestión Educativa Institucional. Ediciones BiRey. Primera edición. Perú.
- Martínez, J. (2010). Teoría y práctica en recursos humanos. Germany: Grin.
- Martínez, F. (2002). El cuestionario. Un instrumento para la investigación en las ciencias sociales. Barcelona: Laertes Psicopedagogía
- Martínez, M. y Salvador, M. (2005). Aprender a trabajar en equipo. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Méndez, C. (2010). Clima organizacional en Colombia. Colombia: Universidad del Rosario.
- Ortiz, F. (2016) *Diccionario de Metodología de la Investigación Científica* (Cuarta Edición). México: Editorial Limusa
- Ortiz, G. (2014). Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón. (Tesis)
- Ozten, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población de Estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Porret, M. (2010). Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC Editorial.
- Pozner P. (2009). "Antología de gestión escolar". Programa Nacional de Carrera Magisterial. México. 7ª reimpresión.
- Programa escuelas de calidad. (2010). "Modelo de Gestión Educativa Estratégica" Secretaría de educación pública. México. D.F. 1era Edición.
- Reynolds (1971), A primer in theory construction. Indianapolis: The Bobbs-Merill Company Inc
- Roure, J., Rodríguez, M. A (2001). Aprendiendo de los mejores. Ediciones Gestión 2000 S.A. 2ª edición. Barcelona.
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. Business Supoport.
- Sanz, G. (2005). Comunicación efeciva en el aula. Barcelona: Editoria GRAÓ.
- Silva Gonzáles, María del mar, et al. (2008). Las relaciones humanas en la empresa. Madrid: Paraninfo.
- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E y Hernando, C. (2008). Las relaciones humanas en la empresa. Madrid: Paraninfo.
- Tamayo, M. (2012). Revista de Metodología de Investigación Científica. (08/2013)
- Tanca. F. (2005). Proyecto educativo institucional. Ediciones EDIMAC. Arequipa Perú.
- TAYLOR, F. W. (1969). Principios de la Administración Científica (11º edición). México: Herrero Hnos. S. A.

- Udaondo, M. (1992). Gestión de calidad. Ediciones Díaz Santos S.A. Madrid España.
- UNESCO, r. d. (2011). Manual de gestion para directores de instituciones educativa. LIMA: LANCE GRAFICO SAC.
- UNESCO, r. d. (2000). Manual de gestion para directores de instituciones educativa. LIMA: LANCE GRAFICO SAC.
- Vexler, I. (2009). Hacia una gestión educativa eficiente y ética. Diario Correo. Lima Perú.
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. Barcelona: UOC.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>V1</p> <p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Conciben certificado a la proporción del afanoso con sus colegas, funcionarios y empleados. Si consta un mal contexto o temple profesional, las personas se sienten a pesadumbre y sus relaciones interpersonales se deterioran. (Martínez, 2010)</p>	<p>Para la variable relaciones interpersonales se atareó con un cuestionario con las siguientes dimensiones: habilidades comunicativas (5 ítems), compromiso organizacional (5 ítems) y estilos de liderazgos (5 ítems), que se expresan en los ítems de la encuesta, a través</p>	<p>Habilidades comunicativas: La noticia es un transcurso que asiente al individuo tratar el recado, mediante un procedimiento de cifras, emblemas o procederes usuales, a través de la información verbal y no verbal (Dalton, 2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva. - Comunicación empática. - Apertura de escucha 	<p>Ordinal</p>

		de la escala ordinal: nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), siempre (4)	<p>Compromiso organizacional: es el estado en que un particular se equipara con el establecimiento donde trabaja, con sus equitativos y metas (Amorós, 2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso laboral. - Compromiso colectivo. 	
			<p>Estilos de liderazgos Un líder es un patrón y empuje de visión y transformación en una institución (Gadow,2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Líder autoritario. - Líder democrático. - Laissez-faire. 	

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2 Gestión Educativa	Collao (1997), quien reconoció “un semblante importante y otro obrante de la gestión educativa, lo estratégico se representa a los objetivos definidos, lo operativo tiene vinculación con la ejecución de las actividades u operaciones	La gestión educativa se calculará a través de menester de un cuestionario que calificará las dimensiones Institucional (8 ítems); pedagógica (9 ítems), Administrativa (9 ítems); y comunitaria (5 ítems) que se expresan en los ítems de la encuesta, a través de la escala ordinal: nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), siempre (4)	Institucional: La Serna (2002) manifestó que: La gestión institucional es el agregado de instrucciones y movimientos de manejo de las funciones administrativas que sirve de apoyo a la gestión pedagógica y es a través del proyecto educativo institucional, lo que consiente una mayor contingencia de logros y todo cuanto se realiza debe estar en función de una identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del personal - Aspectos de la estructura formal e informal. - Toma de decisiones. 	Ordinal

			<p>Pedagógica</p> <p>La Serna (2002) declaró que: La gestión pedagógica se cimienta en el agregado de acciones tuteladas al transcurso educativo en sí, asumiendo como actores primordiales a la cara docente fundamentalmente, al rector de la escuela y narrando también con el soporte de los padres de familia y la comunidad educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto curricular que oriente el desarrollo de competencias. - Proceso de enseñanza aprendizaje. - Acciones de capacitación docente. 	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			<p>Administrativa Frigerio y Poggi (1992) quienes contaron que “un regente es un planificador de maniobras, para lo cual comprometerá meditar los recursos humanos y financieros y los tiempos servibles”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conducción de recursos humanos, materiales y financieros. - Cumplimiento de normas y monitoreo de funciones. - Control de información. 	
			<p>Comunitaria Frigerio y Poggi (1992) “es el ligado de prestezas que originan la intervención de los disímiles histriones en la toma de arbitrajes y en las actividades del entidad, y de representantes del contorno en el que está</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y mejora de las relaciones con los padres de familia. - Implementación de estrategias para relacionarse con la 	

			inserto el mismo”	comunidad. - Implementación de estrategias conjuntas con las instituciones de la comunidad para utilizar los recursos que faciliten el proceso E-A.	
--	--	--	-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1

Cuestionario para determinar las relaciones interpersonales de los docentes en la institución educativa

Estimado (a) Participante, el presente cuestionario es para conocer aspectos relacionados con la gestión educativa en la I.E. donde usted labora. Se solicita marcar las respuesta de acuerdo a la manera como Ud. lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

Datos del informante:

Turno: mañana () tarde () condición laboral: contrato () nombramiento ()

Edad: 20 – 30 años () 31 – 40 año () 41 – 50 años () 51 a más ()

Genero: masculino () femenino ()

Estudios: licenciatura () maestría () doctorado ()

Tiempo en el cargo: menos de 2 años () de 2 a 5 años () de 5 a más años ()

Lea atentamente los ítems y responde marcando:

Nunca (N)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES					
Dimensión: Habilidades Comunicativas		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(AV)	(CS)	(S)
1	Considero que la comunicación es asertiva				
2	Considero que la comunicación es empática				
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores				
4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores				
5	Se comunica oportunamente los cambios y logros				
Dimensión: Compromiso organizacional		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(AV)	(CS)	(S)
6	Estoy comprometido con la labor que desempeño				
7	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.				
8	Participo en las diferentes actividades programadas.				
9	Cumplo con los roles y funciones designadas				
10	Me identifico con las actividades de la Institución.				
Dimensión: Estilos de Liderazgos		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(AV)	(CS)	(S)
11	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora.				
12	Considero que existe autoritarismo en manejo administrativo				
13	Considero que existe democracia en las decisiones				
14	Considero que existe mucha permisividad en las				

	decisiones				
15	Comunico a los demás mis ideas innovadoras.				

Elaboración: ADAPTACIÓN

Gracias por su colaboración

Ficha técnica del instrumento de Relaciones interpersonales”

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	:	Cuestionario	sobre	relaciones interpersonales
AUTORA:	:	Gilmar Jhon Arce Baltazar		
FECHA	:	2014		
ADAPTACIÓN	:	Pereira Haz, Germania del Rocío		
FECHA DE ADAPTACIÓN	:	2018		
OBJETIVO	:	Recoger información sobre las relaciones interpersonales de los docentes y administrativos		
APLICACIÓN	:	Se aplicará a los docentes del colegio Francisco Huerta Rendón		
ADMINISTRACIÓN	:	Individual		
DURACIÓN	:	20 minutos aproximadamente		
TIPO DE ÍTEMS	:	Enunciados		
Nº DE ÍTEMS	:	15		
DISTRIBUCIÓN	:	Dimensiones e indicadores		

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
HABILIDADES COMUNICATIVAS	Comunicación asertiva.	1, 2, 3, 4, 5
	Comunicación empática.	
	Apertura de escucha	

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso laboral.	6, 7, 8, 9, 10,
	Compromiso colectivo	

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
ESTILOS DE LIDERAZGOS	Líder autoritario.	11, 12, 13, 14, 15
	Líder democrático.	
	Laissez-faire.	

EVALUACIÓN

Puntuaciones

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

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA					
	Habilidades Comunicativas		Compromiso Organizacional		Estilos de Liderazgos	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo

BAJO	1	7	1	7	1	7
REGULAR	8	13	8	13	8	13
ALTO	14	20	14	20	14	20

Evaluación de variable

Escala cualitativa	RELACIONES INTERPERSONALES	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	20
REGULAR	21	40
ALTO	41	60

Validación

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

Confiabilidad

A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.799. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0.771 y 0.815

Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Relaciones Interpersonales”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las relaciones interpersonales en el colegio.

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de conocimiento sobre el clima laboral, información que es interés para una tesis de Maestría en Administración de la educación que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

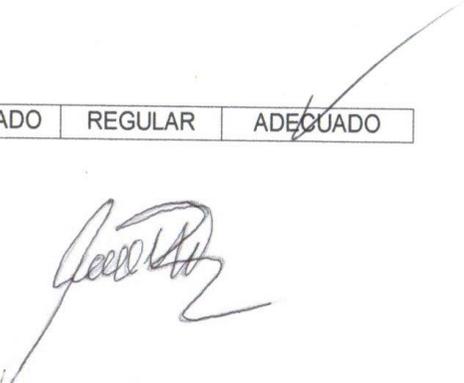
DIRIGIDO A: Señalar la población objeto, como por ejemplo a los profesores del colegio “Francisco Huerta Rendón”, sujetos de ambos sexo, de diferente titulación y con años de servicio entre los 0 a más de veinte.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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


.....
Dra. ESPINOZA SALAZAR, LILIANA IVONNE
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones interpersonales y la calidad de la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE		CRITERIOS DE EVOLUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Relaciones interpersonales Hacen referencia a la relación del trabajador con sus compañeros, supervisores y subordinados. Si existe un mal ambiente o clima laboral, las personas se sienten a disgusto y sus relaciones interpersonales se deterioran. (Martínez, 2010)	D1: Habilidades comunicativas: La comunicación es un proceso que permite al hombre intercambiar el mensaje, a través de un sistema de signos, símbolos o comportamientos comunes, mediante la comunicación verbal y no verbal (Dalton, 2007).	Comunicación asertiva.	Considero que la comunicación es asertiva			✓		✓		✓		✓			
			Considero que la comunicación es empática			✓		✓		✓		✓			
		Comunicación empática.	La comunicación es horizontal entre los trabajadores			✓		✓		✓		✓			
			Se comunica oportunamente los cambios y logros			✓		✓		✓		✓			
	Apertura de escucha	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores			✓		✓		✓		✓				
		D2: Compromiso organizacional: El compromiso organizacional es el grado en que un personal se identifica con la institución donde labora, con sus objetivos y metas (Amorós, 2007).	Compromiso laboral	Estoy comprometido con la labor que desempeño			✓		✓		✓		✓		
	Participo en las diferentes actividades programadas.					✓		✓		✓		✓			
	Cumplo con los roles y funciones designadas				✓		✓		✓		✓				
	Compromiso colectivo	Me identifico con las actividades de la Institución.			✓		✓		✓		✓				
		Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.			✓		✓		✓		✓				

Estadístico de fiabilidad del instrumento 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 01	29,6000	23,400	,024	,815
ítem 02	29,5333	22,267	,233	,800
ítem 03	30,0000	20,857	,501	,781
ítem 04	29,8667	19,838	,654	,769
ítem 05	29,5333	20,838	,504	,781
ítem 06	28,3333	19,952	,467	,783
ítem 07	28,3333	22,952	,109	,808
ítem 08	28,3333	20,095	,528	,778
ítem 09	28,3333	19,667	,603	,771
ítem 10	28,2000	19,171	,588	,771
ítem 11	29,7333	23,495	,032	,811
ítem 12	27,7333	20,924	,258	,807
ítem 13	30,0667	21,210	,667	,777
ítem 14	30,0667	21,210	,667	,777
ítem 15	30,0667	21,210	,667	,777

Instrumento 2

Cuestionario para determinar la gestión educativa de los docentes en la institución educativa

Estimado (a) Participante, el presente cuestionario es para conocer aspectos relacionados con la gestión educativa en la I.E. donde usted labora. Se solicita marcar las respuesta de acuerdo a la manera como Ud. lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

Datos del informante:

Turno: mañana () tarde () condición laboral: contrato () nombramiento ()

Edad: 20 – 30 años () 31 – 40 año () 41 – 50 años () 51 a más ()

Genero: masculino () femenino ()

Estudios: licenciatura () maestría () doctorado ()

Tiempo en el cargo: menos de 2 años () de 2 a 5 años () de 5 a más años ()

Lea atentamente los ítems y responde marcando:

Nunca (N)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA					
Dimensión: Institucional		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(AV)	(CS)	(S)
1	El Director garantiza una organización escolar efectiva				
2	El Director organiza a la comunidad educativa en equipos de trabajo para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT)				
3	El Director planifica con la comunidad educativa las actividades a realizarse en el Plan Anual de Trabajo				
4	El Director emplea una política de estímulos o incentivos para mejorar el desempeño del personal				
5	El Director escucha y asume sugerencias de un grupo reducido dentro del colectivo de docentes de la institución.				
6	El Director desarrollar mecanismos de escucha activa de problemas para luego tomar decisiones.				
7	El Director promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.				
8	El Director orienta a que las decisiones de la gestión que se tomen deben considerar el respeto al marco legal.				
Dimensión: Pedagógica		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(AV)	(CS)	(S)
9	El Director promueve la elaboración del PCIU que responda a las necesidades de los estudiantes para mejorar su desempeño.				
10	El Director asegura la elaboración de un PCI donde se incluye a los estudiantes con necesidades educativas				

	especiales.				
11	El Director promueve la elaboración del PCI, coherente con el PEIU cuya construcción deberá estar en función con la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje.				
12	El director monitorea y acompaña la labor docente en el aula para orientar la mejora de los procesos pedagógicos y didácticos de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los nuevos enfoques.				
13	El Director promueve y orienta la aplicación de las Rutas de Aprendizaje				
14	El Director se interesa porque exista un clima de confianza y respeto que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje.				
15	El Director lidera el desarrollo de jornadas de reflexión docente, para la mejora de los aprendizajes.				
16	El Director gestiona capacitaciones específicas en función de las necesidades de aprendizaje docente.				
17	El Director promueve el desarrollo de jornadas de autoformación y otras estrategias que fortalecen el desempeño docente.				
Dimensión: Administrativa		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(AV)	(CS)	(S)
18	El Director realiza acciones que garantiza el aprovechamiento de los recursos, materiales y financieros a favor del aprendizaje continuo de los estudiantes				
19	El Director promueve la distribución oportuna y pertinente de los recursos humanos y didácticos				

20	El Director ejecuta acciones para contar instalaciones adecuadas y seguras, que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje.				
21	El Director cumple con el plan de monitoreo y acompañamiento en aras de mejorar la práctica pedagógica.				
22	El proceso educativo lo dirige exclusivamente sobre la base de la normatividad.				
23	El Director evalúa el desempeño del personal docente y administrativo de acuerdo a las normas establecidas				
24	El Director es eficiente en los trámites administrativos que garantizan el control de la información: certificados, informes, libretas, nominas, etc.				
25	El Director realiza acciones que permiten tener la información escolar actualizada y ordenada de acuerdo a cuatro criterios: académica, financiera, legal y administrativa.				
26	El Director solicita a los docentes certificados de cursos de actualización que haya realizado de manera independiente para fortalecer su desempeño.				
Dimensión: Comunitaria		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(AV)	(CS)	(S)
27	Existe una implicación proactiva con el usuario para responder a sus expectativas, necesidades y preocupaciones.				
28	El Director cumple con los protocolos para resolver situaciones de quejas y reclamaciones de los usuarios.				
29	El Director promueve esfuerzo por mantener la creatividad				

	y la innovación en las relaciones con los padres de familia.				
30	El Director promueve la participación de la comunidad educativa en las celebraciones de la comunidad (fiestas patrias, ferias, juegos deportivos)				
31	El Director crea espacios para la convivencia y reacción.				

Elaboración: Adaptación

Ficha técnica del instrumento 2

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario sobre gestión educativa
Autora:	: Carmen Rosa Tasayco Carhuayo
Fecha	: 2017
Adaptación	: Rocío Pereira Haz
Fecha de adaptación	: 2018
Objetivo	: Recoger información sobre la gestión educativa de los docentes y administrativos
Aplicación	: Se aplicará a los docentes del colegio francisco huerta rendón
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos aproximadamente
Tipo de ítems	: Enunciados
N° de ítems	: 31
Distribución	: Dimensiones e indicadores

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
INSTITUCIONAL	Organización del personal Aspectos de la estructura formal informal. Toma de decisiones.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
PEDAGÓGICA	<p>Proyecto curricular que oriente el desarrollo de competencias.</p> <p>Proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Acciones de capacitación docente.</p>	<p>10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20</p>
ADMINISTRATIVA	<p>Conducción de recursos humanos, materiales y financieros.</p> <p>Cumplimiento de normas y monitoreo de funciones.</p> <p>Control de información.</p>	<p>21,22,23,24,25</p> <p>26</p>
COMUNITARIA	<p>Revisión y mejora de las relaciones con los padres de familia.</p> <p>Implementación de estrategias para relacionarse con la comunidad.</p>	<p>27,28,29,30,31</p>

	Implementación de estrategias conjuntas con las instituciones de la comunidad para utilizar los recursos que faciliten el proceso E-A.	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EVALUACIÓN

Puntuaciones

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

Evaluación en niveles por dimensión

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	INSTITUCIONAL		PEDAGÓGICA		ADMINISTRATIVA		COMUNITARIA	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	11	1	12	1	12	1	7

REGULAR	12	22	13	24	13	24	8	13
ALTO	23	32	25	36	25	36	14	20

Evaluación de variable

NIVELES	GESTIÓN EDUCATIVA	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	42
REGULAR	43	83
ALTO	84	124

Validación

La validez del contenido se desarrolló a través de la docente metodológica que actuó como experto en el tema.

Confiabilidad

A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.873. Con respecto a la prueba ítems-total los valores que oscila entre 0.859 a 0.876

Estadístico de fiabilidad del instrumento 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	31

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 01	38,9333	38,352	,792	,859
ítem 02	39,1333	40,981	,426	,869
ítem 03	39,0667	39,638	,620	,864
ítem 04	39,2000	42,171	,250	,873
ítem 05	38,9333	38,352	,792	,859
ítem 06	39,1333	42,838	,106	,876
ítem 07	39,1333	42,838	,106	,876
ítem 08	39,0000	41,857	,239	,873
ítem 09	38,8000	38,743	,577	,864
ítem 10	39,0000	39,143	,523	,866
ítem 11	39,0000	37,714	,717	,860
ítem 12	39,0000	39,714	,581	,865
ítem 13	39,2667	43,210	,076	,875
ítem 14	39,1333	40,124	,578	,865
ítem 15	39,2000	41,457	,386	,870
ítem 16	39,0000	39,143	,675	,862
ítem 17	39,1333	40,695	,476	,868

ítem 18	38,7333	40,924	,404	,869
ítem 19	39,2000	41,029	,469	,868
ítem 20	39,2000	42,743	,142	,875
ítem 21	39,2667	43,210	,076	,875
ítem 22	39,2000	42,600	,169	,874
ítem 23	39,1333	40,981	,426	,869
ítem 24	39,2667	42,924	,138	,874
ítem 25	39,0000	39,857	,558	,865
ítem 26	39,1333	41,695	,301	,872
ítem 27	38,8667	40,981	,369	,870
ítem 28	39,1333	41,695	,301	,872
ítem 29	39,3333	43,238	,112	,874
ítem 30	39,2000	43,457	,010	,877
ítem 31	39,2667	41,352	,488	,868

Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Gestión Educativa”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión educativa en el colegio.

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de conocimiento sobre la gestión educativa, información que es interés para una tesis de Maestría en Administración de la educación que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

DIRIGIDO A: Señalar la población objeto, como por ejemplo a los profesores del colegio “Francisco Huerta Rendón”, sujetos de ambos sexo, de diferente titulación y con años de servicio entre los 0 a más de veinte.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar. Liliana Ivonne

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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



.....
Dra. ESPINOZA SALAZAR, LILIANA IVONNE
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones interpersonales y la calidad de la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Gestión Educativa</p> <p>Collao (1997), quien identificó "un aspecto estratégico y otro operativo de la gestión educativa, lo estratégico se refiere a los objetivos definidos, lo operativo tiene relación con la ejecución de las actividades u operaciones</p>	<p>D1: Institucional: La Serna (2002) explicó que: La gestión institucional es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirve de apoyo a la gestión pedagógica y es a través del proyecto educativo institucional, lo que permite una mayor posibilidad de logros y todo cuanto se realiza debe estar en función de una identidad institucional</p>	Organización del personal	El Director garantiza una organización escolar efectiva				✓		✓		✓		✓			
			El Director organiza a la comunidad educativa en equipos de trabajo para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT)				✓		✓		✓		✓			
		Aspectos de la estructura formal e informal.	El Director planifica con la comunidad educativa las actividades a realizarse en el Plan Anual de Trabajo					✓		✓		✓		✓		
			El Director emplea una política de estímulos o incentivos para mejorar el desempeño del personal					✓		✓		✓		✓		
			El Director escucha y asume sugerencias de un grupo reducido dentro del colectivo de docentes de la institución.					✓		✓		✓		✓		
		Toma de decisiones.	El Director desarrollar mecanismos de escucha activa de problemas para luego tomar decisiones.					✓		✓		✓		✓		
			El Director promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					✓		✓		✓		✓		
			El Director orienta a que las decisiones de la gestión que se tomen deben					✓		✓		✓		✓		

Anexo. Base de datos

Base de datos de la variable “Relaciones Interpersonales”

No. Encuestados	Items	Dimensión: Habilidades Comunicativas					Dimensión: Compromiso organizacional						Dimensión: Estilos de Liderazgo							
		1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	10	T	11	12	13	14	15	T	T.G.
1		2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	1	4	1	1	1	8	30
2		2	1	2	2	1	8	2	3	4	4	4	17	1	2	1	1	1	6	31
3		2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	2	4	1	1	1	9	34
4		3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	4	2	2	2	12	42
5		2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	10	2	4	1	1	1	9	26
6		2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	10	2	3	1	1	1	8	25
7		2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	2	4	1	1	1	9	31
8		2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	4	1	1	1	9	27
9		2	2	1	1	2	8	3	3	3	3	3	15	1	4	1	1	1	8	31
10		1	1	1	1	2	6	2	4	2	2	2	12	1	1	1	1	1	5	23
11		1	1	1	1	2	6	4	3	4	4	4	19	1	4	2	2	2	11	36
12		1	1	1	1	2	6	4	3	3	3	3	16	1	4	1	1	1	8	30
13		1	1	1	1	2	6	4	4	4	3	4	19	1	4	1	1	1	8	33
14		1	2	1	2	2	8	4	3	3	3	4	17	2	4	1	1	1	9	34
15		1	2	1	2	2	8	3	3	3	4	4	17	2	3	2	2	2	11	36

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio “Francisco Huerta Rendón”

DOCENTE: Dr. Leonardo Infantes

MAESTRISTA: Rocío Pereira Haz

Base de datos de la variable “Gestión educativa”

VARIABLE: Gestión Educativa

Items No. Encuestados	Dimensión Institucional									Dimensión: Pedagógica									Dimensión: Administrativa									Dimensión: Comunitaria							
	1	2	3	4	5	6	7	8	T	9	10	11	12	13	14	15	16	17	T	18	19	20	21	22	23	24	25	26	T	27	28	29	30	31	T
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	1	2	1	7	36
2	2	2	2	2	2	1	1	1	13	2	1	1	2	1	1	1	1	11	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	2	1	1	1	1	6	42
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	1	17	2	1	1	1	1	2	1	2	2	13	1	1	1	1	1	5	43
4	1	1	1	1	1	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	2	1	1	1	2	1	1	12	2	2	1	1	1	7	38
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	1	1	1	1	2	2	13	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	2	1	1	2	1	7	39
6	2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	2	2	1	1	1	2	2	14	1	1	2	2	1	1	1	2	2	13	1	2	1	2	2	8	49
7	2	2	2	1	2	1	2	2	14	1	1	2	2	1	2	1	2	14	2	2	1	1	1	2	2	2	1	14	2	1	1	1	2	7	49
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	31
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	31
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	32
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	42
12	1	1	1	1	1	2	2	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	34
13	2	1	1	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	2	2	1	2	1	13	2	2	2	1	1	8	44
14	2	1	1	1	2	1	1	1	10	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	1	1	1	1	2	1	1	2	12	2	2	1	1	1	7	46
15	2	1	2	1	2	1	1	2	12	3	3	3	2	1	2	1	2	19	2	2	1	1	2	1	1	2	1	13	2	1	1	1	1	6	50

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio “Francisco Huerta Rendón”

Anexo. Matriz de consistencia

Título de la investigación:

Relaciones interpersonales y la calidad de la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿Cómo las relaciones interpersonales se relaciona con la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018?	Determinar la relación entre el las relaciones interpersonales con la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.	Las relaciones interpersonales se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.	Relaciones Interpersonales	Habilidades comunicativas Compromiso organizacional Estilos de liderazgos	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva. - Comunicación empática. - Apertura de escucha - Compromiso laboral. - Compromiso colectivo - Líder autoritario. - Líder democrático. - Laissez-faire. 	Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO				
¿Cómo la dimensión Habilidades comunicativas se relaciona con la gestión educativa de los docentes?	Conocer la relación de la dimensión habilidades comunicativas con la gestión educativa de los docentes del	La dimencion Habilidades comunicativas se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del	Gestión Educativa	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del personal - Aspectos de la estructura formal e informal. - Toma de decisiones. 	Cuestionario

<p>relaciona con la gestión educativa de los docentes?</p> <p>¿Cómo la dimensión estilos de liderazgos se relaciona con la gestión educativa de los docentes?</p>	<p>Determinar la relación de la dimensión compromiso organizacional con la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión estilos de liderazgos con la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.</p>	<p>Ecuador, 2018.</p> <p>La dimensión compromiso organizacional se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.</p> <p>- La dimensión estilos de liderazgos se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.</p>		<p>Administrativa</p> <p>Comunitaria</p>	<p>competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de enseñanza aprendizaje. - Acciones de capacitación docente. - Conducción de recursos humanos, materiales y financieros. - Cumplimiento de normas y monitoreo de funciones. - Control de información. - Revisión y mejora de las relaciones con los padres de familia. - Implementación de estrategias para relacionarse con la comunidad. - Implementación de estrategias conjuntas con las instituciones de la comunidad para utilizar los recursos que faciliten el proceso E-A. 	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo. Solicitud de autorización de estudio

Guayaquil, 22 de mayo de 2018

Msc.

Marcos Yambay

RECTOR DE LA U. E. "FRANCISCO HUERTA RENDON"

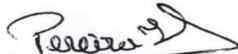
De mi consideración:

YO, **Germania del Rocío Pereira Haz** estudiante de la **Universidad Privada Cesar Vallejo – Perú**, me dirijo a usted con un cordial saludo a la vez deseándole éxitos en sus funciones diarias en beneficio de la comunidad educativa.

El motivo de la presente es para solicitarle me conceda la autorización para poder realizar unas encuestas con el personal Administrativo de la jornada matutina de esta institución sobre mis variables "Relaciones Interpersonales" y "Gestión Educativa", que me servirá para el desarrollo de mi proyecto de tesis de mi Maestría en Administración de la Educación.

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

Atentamente,


Lic. **Germania del Rocío Pereira Haz**

C. I. 0909640823



Anexo. Documento de Autorización de estudio



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA
FRANCISCO HUERTA RENDÓN
RECTORADO
colqfcohuertarendon@hotmail.com – 2-316346



MYH

Oficio n°15-RC-2019

Guayaquil, febrero 6 del 2019

Lic. Rocío Pereira
Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo
Ciudad.

De mis consideraciones:

Saludos cordiales, por medio de la presente doy respuesta al oficio emitido por Usted el 22 de mayo del 2018 donde solicita realizar unas encuestas a los docentes de la jornada matutina para aplicar su proyecto de tesis de la maestría en la Administración de la Educación de la Universidad Cesar. Por lo tanto AUTORIZO el proceso de su Proyecto en nuestra Institución Educativa.

Particular que comunico para los fines legales pertinentes.

MSc. Marco Yambay Herrera



Elaborado por:	Eva Quinde Moreno – Asistente 2
Revisado y aprobado por:	MSc. Marco Yambay Herrera -Rector

Anexo. Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Relaciones interpersonales y la calidad de la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el las relaciones interpersonales con la gestión educativa de los docentes del colegio "Francisco Huerta Rendón", Ecuador, 2018.

Autor: Lic. Rocío Pereira Haz

Lugar donde se realizará la investigación: Colegio "Francisco Huerta Rendón"
Guayaquil – Ecuador 2018

Nombre del Participante:

Yo, José Calle Calle, identificado con documento de identidad
No. 0909620326 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.



Guayaquil, 24 de mayo de 2018

Anexo. Evidencia fotográfica

