



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Relaciones interpersonales y desempeño institucional en la Unidad
Educativa “Juan León Mera” Quevedo, Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Zamora Litardo, Jenny Roxana (ORCID: 0000-0001-0754-0332)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0001-0754-0332)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Con todo mi amor, a mis hijos, mi familia y a mis recordados padres (+), por su legado de amor y perseverancia. A Dios por concederme el don maravilloso de la vida, y a las futuras generaciones para que el material sirva de apoyo en sus proyectos venideros.

Jenny Roxana Zamora Litardo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas durante mis estudios.

A mis hijos: Yasielita, Mauricio y Adrián, por ser mi mayor motivación.

A mi esposo por sus palabras de aliento y buenos deseos en momentos de debilidad.

A los docentes y de manera especial a mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien ha sabido conducir de manera didáctica cada sesión de aprendizaje en favor de mi logro y desempeño de aprendizaje en investigación.

Jenny Roxana Zamora Litardo.

ÍNDICE

| | pág. |
|--|------|
| Carátula | |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Índice de abreviaturas | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 7 |
| II. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 20 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 21 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis | 22 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 24 |
| 3.5. Procedimiento | 24 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 25 |
| 3.7. Aspectos éticos | 27 |
| IV. RESULTADOS | 31 |
| V. DISCUSIÓN | 36 |
| VI. CONCLUSIONES | 42 |
| VII. RECOMENDACIONES | 43 |
| REFERENCIAS | 50 |
| ANEXOS | 51 |
| Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor). | 52 |
| Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesor). | 53 |
| Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables | 54 |
| Anexo 4. Instrumentos de recolección y fichas técnicas | 55 |
| Anexo 5. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos | 59 |
| Anexo 6. Autorización de aplicación de los instrumentos | 74 |
| Anexo 7. Consentimiento informado | 75 |
| Anexo 8. Bases de datos | 78 |
| Anexo 9. Fotos | 79 |
| Anexo 10. Matriz de consistencia | 80 |
| Anexo 10. Pantallazo de originalidad de software Turnitin | 81 |
| Índice de tablas | |
| Tabla 1: Distribución de la población | 22 |

| | |
|--|----|
| Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad | 24 |
| Tabla 3: Nivel de la variable relaciones interpersonales y desempeño institucional | 27 |
| Tabla 4: Nivel de la dimensión actitudes | 28 |
| Tabla 5: Nivel de la dimensión normas de convivencia | 19 |
| Tabla 5: Nivel de calificación de la dimensión comunicación | 39 |
| Tabla 7: Correlación entre relaciones interpersonales y desempeño docente | 31 |
| Tabla 8: Correlación entre actitudes y relaciones interpersonales | 32 |
| Tabla 9: Correlación entre normas de convivencia y relaciones interpersonales | 33 |
| Tabla 10: Correlación entre comunicación y relaciones interpersonales | 34 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Docente realizando la encuesta | 78 |
|--|----|

Índice de abreviaturas

| | |
|----------------------------|----|
| I.P: Institución Educativa | 21 |
| V1: Variable uno | 25 |
| V2: Variable dos | 25 |
| D1: Dimensión uno | 26 |
| D2: Dimensión dos | 27 |
| D3: Dimensión tres | 28 |
| Sig: Significación | 29 |
| N: Población | 29 |
| Hi: Hipótesis | 30 |
| H0: Hipótesis nula | 31 |

RESUMEN

Esta investigación buscó correlacionar las relaciones interpersonales y desempeño institucional en la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, año

2020, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Para el efecto, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformados por 18, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0.753 y 0.713 por cada variable. Se aplicaron ambos cuestionarios a 30 docentes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado. Los datos se procesaron en Excel y SPSS, presentándose los resultados en tablas. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. En las relaciones interpersonales predominó una categoría baja con un 60% y en el desempeño institucional prevaleció el nivel medio con el 30%. Como conclusión se determinó que existe relación significativa entre la modernización institucional y la gestión del cambio. Resultando el Rho de Spearman igual a 0,535** y una Sig. = 0,002 < 0.01, indicando una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01.

Palabras claves: correlación, desempeño institucional, docentes, relaciones interpersonales,

ABSTRACT

This research sought to correlate interpersonal relationships and institutional performance in the Educational Unit "Juan León Mera", Quevedo, Ecuador, year

2020, under the quantitative methodology and the correlational descriptive design. For the effect, the survey was applied as a technique and as a tool a questionnaire made up of 18, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's Alpha coefficients of 0.753 and 0.713 for each variable. Both questionnaires were applied to 30 teachers, selected through a stratified probability sampling. The data was processed in Excel and SPSS, presenting the results in tables. Spearman's Rho nonparametric statistical test was used to determine correlations as well as to test hypotheses. In interpersonal relationships, a low category prevailed with 60% and in institutional performance, the medium level prevailed with 30%. In conclusion, it was determined that there is a significant relationship between institutional modernization and change management. The Spearman's Rho equals 0.535 ** and a Sig. = 0.002 <0.01, indicating a moderate, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Key words: correlation, institutional performance, teachers, interpersonal relationships,

I. INTRODUCCIÓN

En el análisis de la realidad problemática internacional se ha considerado: Latinoamérica y el Caribe, UNESCO., (2013), en su estudio presentó un periodo de análisis con un incremento considerable sobre los cambios obtenidos en el aprendizaje y su relación interpersonal entre docentes, y estudiantes. Por lo que se consideraron valores mayores al 40% en Latinoamérica y el Caribe. Este resultado mostró que las organizaciones educativas del siglo XXI, tienen nuevos retos que afrontar, pues la violencia, malas actitudes y comportamientos no adecuados de muchos docentes son razones y problemas considerables para indagar sobre el tema, lo cual llevo a establecer las principales causales en relación a la conexión interpersonal entre docentes de instituciones educativas. De acuerdo a lo reportado el programa reportó que a nivel mundial se han logrado varios cambios y han establecidos nuevos objetivos que llevan al análisis sobre cómo enfrentar los problemas actuales y proponer soluciones para la mejora educativa.

En Jalisco, México, Lara, (2014), en la investigación “*Relaciones docente, alumno y rendimiento académico*”, indicó en los últimos años, el centro universitario mostró un índice muy alto de reprobación (mayores al 50%), cuyos valores recaían precisamente en alumnos que ingresaban por primera vez en una de las disciplinas de dicha institución, por ende inició una investigación sobre sus posibles procedencias y determinación de soluciones. Debido a esto, el estudio vivió un periodo de transformación en la que se presentó una circunstancia para transformar las maneras de visualizar la educación; cuya situación educativa en clase ante el creciente oleaje tecnológico parece dominar todo. Fue evidente que las experiencias docentes evidenciadas obtuvieron una predisposición a la manera habitual, ajustada en bibliografías, que en el infante y sus requerimientos. Por lo consiguiente no se logró una buena relación entre estudiantes y docentes. En este tratado surgen evidencias y se señala los posibles principios de perdida de materias, tanto como afirmaciones que incluyen la discrepancia entre estudiantes nuevos, por un lado, y por otro, de semestres superiores,

pues el documento afirma que los estudiantes nuevos son más receptivos y tienen cualidades más positivas respecto del estudio en general, por lo que se realizó un estudio exhaustivo de cómo mejorar la relación entre estudiantes y docentes y su desempeño general.

En México, Domínguez, (2013), en su estudio demostró que la comunicación tomó direcciones incorrectas, debido a que cerca del 40% de las instituciones educativas a nivel mundial carecen de comunicación interpersonal. Sin lugar a duda al referirse sobre la educación, es preciso considerar las demandas de los estudiantes, pues cuando se menciona de los procesos de enseñar y aprender se encuentran implicados, irremediamente ligados a un proceso de educar y aprender. Éste estudio constituyó el análisis desde un argumento pedagógico, específicamente en clase, ya que la comunicación educativa representa el elemento fundamental para que docentes y estudiantes puedan desenvolverse, encontrando un sentido a su coexistencia y el deleite de lo que correspondería ser en suposición, vivir.

Nacional

En Ecuador, Chicaiza & Cuyo, (2015), estudiaron la inclusión pedagógica en las relaciones interpersonales de estudiantes, reflejando un porcentaje considerable de falta de inclusión en sus instituciones, cerca del 20% sufren de inclusión, por ello estudios se orientan a optimar una mejor relación entre todos los actores involucrados, y que sean los generadores de mediar a la igualdad en la pluralidad de alumnos en la educación. Por ende, se deben establecer proyectos pilotos de convivencia que expresen las características supuestas en una formación con inclusión, suprimiendo estos porcentajes preocupantes. El predominio de la relación interpersonal en este estudio constituyó un mecanismo para reconocer los problemas existentes que orientaron a la investigación, para determinar la razón del proceso investigativo, y sobre todo como mejorar los procesos educativos actuales.

En Ecuador, López, (2016), en su investigación, identificó los elementos ligados al clima escolar profesional que benefician el trabajo de los docentes y por ende intervienen efectivamente en el rendimiento de los estudiantes. De esta manera se conoció la notabilidad que tomaron las comunicaciones

entre docentes, el agrado con la labor ejecutado y el ambiente laboral para su buen ejercicio, lejos de los existencia de recursos físicos o prohibiciones, siendo significativo fortalecer labores enfocadas en estos argumentos para conseguir escuelas más eficaces. Actualmente las escuelas han enfrentado inconvenientes retadores y sensibles que consiguen buenos resultados y ostentan un clima escolar placentero para todos los actores educativos. Sin embargo; la relevancia de este estudio aborda indagaciones en contenidos escolares y no exclusivamente desde perspectivas pedagógicas, curriculares o didácticas; sino que también hacia la misión colectiva de dirección institucional. Pues es así como, el conocimiento de los diferentes factores que intervienen en el desempeño institucional mostró que las circunstancias laborales son menos significativos que la edificación de ambientes propicios y placenteros.

Local

En Quevedo, Zamora, estudiará el *desempeño institucional de la institución "Juan León Mera"*, cuyo contexto describe que la unidad educativa no cuenta con un adecuado clima laboral en todos sus niveles jerárquicos, (rector o director, hasta los alumnos), considerando también un factor externo (el padre de familia), pues existen anomalías en el proceso interactivo entre los integrantes, y ha generado consecuencias, principalmente una deficiencia de la comunicación, pues es esta la que constituye el núcleo principal del desarrollo institucional. El problema radica en el bajo índice de relaciones interpersonales existentes entre todos los factores educativos, y también evidencian falta de comunicación, control y gestión de todos los procesos curriculares, por ende es obligatorio la ejecución de la indagación para determinar el servicio institucional.

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020?

Problemas específicos

- ❖ ¿Qué relación existe entre las actitudes y el desempeño institucional en la U. E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020?
- ❖ ¿Qué relación existe entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020?
- ❖ ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020?
- ❖ ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020?

Justificación de la investigación

Justificación teórica

Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “Enfoque sociotécnico” por (Walker y Guest, 2012), “Enfoque por competencias”, Perrenoud (2012) y en las teorías “Teoría de las relaciones humanas”, (Blanch y otros, 2013), “Teoría de la inteligencia emocional”, (Fernández, 2014), “Teoría pedagógica y aprendizaje cognitivo” (Bruning., Ronning., y Schraw., 2012) y “Teoría sociocultural de Vygotsky”, (Valeiras, 2016).

Justificación práctica

Porque contribuye a la toma correcta de medidas con el fin de optimizar los niveles de relaciones interpersonales y el desempeño institucional.

Justificación metodológica

Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que podrían ser manejados en otros trabajos de investigación similares al actual.

Justificación social

Porque beneficia a la comunidad educativa de la U.E, Juan León Mera”. Asimismo el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque sus resultados serán plasmados en repositorios oficiales de fácil acceso a investigadores e involucrados en el proceso educativo.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la Unidad Educativa Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

Objetivos específicos

- Identificar la relación que hay entre las actitudes y el desempeño institucional en la U. E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020
- Determinar la relación que existe entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U. E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020
- Establecer la relación que hay entre la comunicación y el desempeño institucional en la U. E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020

Hipótesis

Hipótesis general

H_1 : Existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.

H_0 : No existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.

Hipótesis específicas

- H_{11} : Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_{01} : No existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_{21} : Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_{02} : No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

- H_3 : Existe relación significativa entre las normas de convivencia en el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_{03} : No existe relación significativa entre las normas de convivencia en el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.
-

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

En Cali, Colombia, Bachiller, (2014), en su tesis estudio el clima institucional y el desempeño pedagógico de los docentes, con un método correlacional y diseño descriptivo, mediante la aplicación de una encuesta a 100 profesores, y obtuvo una correlación media de 0,46, llegó a la conclusión de que existió una similitud tangible entre el clima corporativo y el desempeño del profesorado, por cuanto su correlación fue positiva. La investigación analizo de manera conjunta la relación entre estas dos variables de suma importancia en las unidades educativas, demostrando que son necesarios algunos cambios desde la perspectiva metodológica, en donde se instauren criterios para elevar la autonomía de la entidad educativa.

En México, Ávila (2011) en su estudio, determinó como influye la relación interpersonal con el rendimiento laboral de docentes universitarios, mediante el uso de entrevistas y cuestionarios guías, en donde obtuvo índices de relación del 0,65, valor considerado como medio alto, debido a que los docentes tenían una relación directa entre ellos, sin embargo la relación con los directivos obtuvo un índice de 0,35, lo que conllevó a un menor rendimiento pedagógico, la conclusión a la que llegaron fue que la influencia de su rendimiento es directamente proporcional a la relación que llevan con sus directivos. La investigación evaluó de manera continua el rendimiento de los profesores y su correlación interpersonal, por lo que se evidenció que a pesar de que se mantiene una comunicación constante la comunicación entre docentes, el apoyo e interés por los problemas debe ser efectivo por parte de los directores.

En Guatemala, Marroquín & Pérez (2011) estudió la relación interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución alimenticia, con la aplicación de un cuestionario a sus trabajadores, llegando a las siguientes conclusiones: a los trabajadores se les permite la independencia y autonomía en la realización de sus actividades, bajo una evaluación

continua, con escalas medibles de buenas, malas o regulares, y las relaciones interpersonales con demás trabajadores responden a una calidez y deber de responsabilidad. Más de 80% de los trabajadores consideraron que los dueños de la institución han establecido políticas organizacionales que les ha permitido tener un buen ambiente laboral. Esta investigación indica que las relaciones interpersonales de los trabajadores han sido propicios para la institución y el normal desarrollo de sus actividades asignadas.

Flores (2018), en su estudio realizado en Perú, identificó la relación entre el clima organizacional y la relación interpersonal de profesores en una entidad educativa, mediante un análisis cualitativo con la aplicación cuestionarios y entrevistas, y un test de Pearson, y obtuvo los siguientes resultados: se obtuvo un 42% buenas relaciones interpersonales en la entidad, un 26% a nivel regular, el 16% fue de muy buen nivel, el 13% fue de nivel bajo, mientras que 3% restante fue muy bajo, además existió una alta relación ($r = 0.860^{**}$), y significativa al .000 ($**p < .01$) entre las variables estudiadas. Se infiere que ese estudio reflejó una gran cantidad de factores que influyeron para la relación interpersonal, y no reúnan los contextos fundamentales para lograr el cumplimiento efectivo del profesorado en forma general.

Aguado (2018), en su investigación sobre las actitudes participativas y la relación interpersonal reportó mediante análisis de correlación y estadística descriptiva con la aplicación de encuestas, un nivel malo de actitudes frente a la V2 en unidades educativas, con un 38,95%, también un 38,95% con un grado regular, mientras que el 22,11% se ubicó en nivel bueno. Así mismo, al efectuar los test de hipótesis, obtuvo resultados (0,000) menores al proyectado (0,05), por lo que es necesario afirmar que existió relación, positiva y alta. Esta investigación se enfocó en el uso de variables de tipo cualitativa sobre la actitud frente a las relaciones, y considero importante mencionar que la gran parte de los docentes se encuentra en una gran bajo a medio.

Así mismo, Nieves (2018), estudio la relación entre objetos de estudio (desempeño del profesorado y el clima laboral), en el que integro varias dimensiones para poder relacionar mediante un test Rho de Spearman, encontrando lo siguiente: un 86% de eficiencia en el desempeño docente, y en cuanto a los resultados inferenciales, reportó que la comunicación tenía una correlación con un índice Rho de Spearman de 0.701, valor de probabilidad de $3% < 5%$. Éste documento encontró resultados muy buenos de participación docente tanto en el nivel descriptivo como inferencial, sin embargo es importante mantener y elevar los niveles de desempeño de profesores mediante capacitaciones continuas.

Pérez, (2012), en su estudio realizado en Perú, comprobó el desempeño laboral en profesores de una institución educativa, mediante un método descriptivo, en donde se valió de instrumentos validados por jueces, como cuestionarios y entrevistas, y realizó la correlación de Pearson, obteniendo resultados descriptivos de desempeño docente con un promedio de 4.08, además de una correlación moderada de 0.46 entre el clima institucional y el desempeño docente. Esta investigación evaluado diferentes componente para conocer el desempeño institucional, en donde integraron dimensiones como habilidades comunicativas, motivación, confianza y participación, factores de gran importancia en el desempeño de cualquier institución.

Dioses (2019), estudió como influyen las relaciones interpersonales en el desempeño de profesores en unidades educativas, mediante un método no experimental con la aplicación de estadística descriptiva e inferencial., obteniendo resultados positivos en cuanto al desempeño del profesorado, pues que el 70.0% de los profesores se mantuvo en un nivel alto, mientras que un 60.0% tenía una categoría buena. Adicional la prueba de hipótesis permitió encontrar una muy alta correlación entre las variables analizadas, con un índice de Pearson (0,824-0,680). La investigación identificó muy buenos resultados en cuanto al desempeño de los docentes, y relaciones interpersonales, logrado mediante diferentes estrategias a lo largo del tiempo institucional.

Santos (2016), en su estudio realizado en Perú, evaluó los componentes del desempeño laboral de profesores y las relaciones interpersonales, mediante el uso de encuestas, para relacionar dimensiones de la variable 2, tal y como solución de problemas, empatía, y comunicación, obteniendo una eficiencia del 30% del desempeño docente, sin embargo, se encontró un nivel regular con el 60.19% en las relaciones interpersonales, en el análisis inferencial con el test de Pearson, obtuvo una correlación alta entre las variables, (0.69142444**). Se infiere que esta investigación presento un análisis integral de la unidad educativa evaluada, en donde se consideraron diferentes aspectos y dimensiones para demostraron que la relación interpersonal si interviene en forma directa en el desempeño de docentes.

Antecedentes Nacionales

En Ambato, Ecuador, Chicaiza & Cuyo, (2015), estudio las *relaciones interpersonales de estudiantes de escuelas*, bajo un paradigma cuanti – cualitativo y un diseño experimental, con la aplicación de encuestas a 107 estudiantes de educación general básica, lo resultados que obtuvo fue que la escuela demostró errores en los procesos de inclusión de los alumnos, por lo que existe un bajo nivel relación interpersonal entre docente – directivo – estudiante y padre de familia, la conclusión relevante fue que la potestad de los tutores, especialmente aqueja mayormente la relación interpersonal con los estudiantes, afectando directamente a la relación educativa. Según el estudio, las relaciones interpersonales son propias de cada ser humano, esto quiere de decir que existirán diferentes formas de comportarse, así como de actuar ante determinados estímulos que experimenten a lo largo de su recorrido escolar, la principal fuente para que este tipo de relaciones sea duradero es la comunicación, un pilar fundamental que en la actualidad resulta complejo su ejercicio práctico, esto debido a las diferencias individuales que en cada docente exista.

En Milagro, Ecuador, Torres, y Regatto, (2018), identificó las *relaciones interpersonales en entidades educativas con una metodología cualitativa y un diseño bibliográfico*, los resultados y análisis de varios autores

demonstraron que dentro de las instituciones educativas debe existir un buen lazo comunicativo, para poder cosechar buenas relaciones, para poder entender como es la naturaleza de cada ser humano y como esta influye en su comportamiento, en los docentes está considerado que son seres polifacéticos, y la conclusión fue que las relaciones educativas constituyen un elemento a tomar en cuenta, debido que el desarrollo del profesional debe ser bajo un sentido ético que demanda mantener un equilibrio a nivel personal y por ende un claro desarrollo de habilidades para poder convivir sanamente entre colegas de trabajo. El presente estudio indicó el grado de importancia para conservar una buena relación comunicativa en las instituciones educativas, ya que el profesor es proactivo, lo cual quiere decir que mantiene relaciones comunicativas con las autoridades superiores, educativos, estudiantes y tutores familiares, por ello prevalece la relevancia al mostrar como el docente puede desenvolverse dentro de su ambiente laboral.

En Riobamba, Ecuador, Tenemaza, y Miranda, (2016), estudio el desempeño laboral y académico de docentes y estudiantes, relacionando factores interpersonales, bajo el método descriptivo y modelo documental a 152 estudiantes con cuestionarios y boletines. Se evidenció al 70% de alumnos entre 13 y 14 años son más efectivos educativamente y logran tener mayor afinidad con el docente, formando familiaridad. En este estudio el problema radicó especialmente en las cualidades afectivas de los estudiantes que muchas veces en casa no son corregidos e inculcados con valores y principios que permitan mejorar aspectos relativos a la educación y rendimiento académico.

Locales

En Quevedo, Ecuador, Talledo, (2015), estudió “Los conflictos de las relaciones educativas y su influencia en el comportamiento y como afectan al desempeño de su actividad educativa”, con un método correlacional y diseño experimental con el uso de encuestas a 50 estudiantes, los resultados que obtuvo fue una baja correlación en las relaciones inter educativas entre estudiantes y docentes, y como conclusión,

que la mayoría de los estudiantes indicaron la no conformidad con ciertos instrumentos metodológicos de los docentes y la falta de comunicación. La publicación detalló la importancia de las relaciones entre estudiantes y docentes en unidades educativas; por lo que una de las características principales para lograr la efectividad del desempeño institucional es el análisis correcto de la comunicación entre todas las partes involucradas.

Teorías relacionadas con las variables de estudio

Variable 1: Relaciones interpersonales

Enfoques teóricos, teorías general y específica que fundamentan la V1

Enfoque sociotécnico, Walker & Guest, (2012), acentúa el impacto sobre la conducta profesional (rendimiento, abandono, conflictos, y más factores) de la relación de las circunstancias metodológicas de la labor con la distribución de las relaciones socio laborales. Da énfasis al éxito de una determinada organización de cualquier índole, por lo que se deben tener en consideración los factores que incluye este enfoque para lograr el éxito institucional.

Teoría de las relaciones humanas, Blanch, Espuny, Duran & Artiles, (2013), las antiguas teorías abordaban pensamientos humanitarios de poblaciones esforzadas y en las orientaciones que componen las extensiones generales de tipo social y de tecnología desde una perspectiva técnica social. A estas alineaciones siguen nuevas representaciones ajustadas en el grupo de responsabilidad, en el capitalismo humanista, en la aptitud de vida profesional, en los recursos humanos y otras preferencias. Esta teoría se basa en los procesos cambiantes de visión por parte de la sociedad y de la importancia en su bienestar para la productividad. Pues, en ese sentido, el docente ya no se ve como un componente autónomo porque su utilidad exclusivamente pende de su energía para promover la observación de su propio estilo de trabajo.

Teoría de la inteligencia emocional, Fernández & Ramos, (2014), esta teoría contribuye con las instituciones, entre otras características, una notificación de información efectiva, un ambiente profesional apropiado, y proporciona los métodos mejoramiento continuo, se beneficia la relación interpersonal y

se mejora las responsabilidades en conjunto, desarrollando la estimulación y el rendimiento encaminado al logro de los fines institucionales eficazmente, promoviendo la responsabilidad y autonomía de los docentes con su labor, proporcionando un mayor nivel de agrado del docente con su ambiente y una excelente calidad de vida, mejorando las relaciones con directivos, padres de familia, personal interno o externos. Esta teoría es importante porque determina el comportamiento de cada uno, obstrucciones, tipologías, fases de mentalidad, modo de comunicar, conductas, entre otros factores que pueden afectar de modo inmediato el triunfo, así como la complacencia propia y general de la entidad educativa.

Definiciones de la V1: Relaciones interpersonales

Definición 1. Constituyen un origen inmenso de indagación, cambio de resoluciones, primicias, desconciertos; además de recreación y esparcimiento (Silveria, 2014). Se entiende que las relaciones interpersonales son transcendentales ya que estas obedecen al rendimiento de los actores educativos alcanzables.

Definición 2. Representan un papel primordial en el rendimiento de la acción humana, en los distintos contornos generales en que los que ésta se desenvuelve, y tiene como fin el comunicar (Zaldivar, 2017). Es de primordial importancia considerar que las relaciones interpersonales en las labores cotidianas, benefician el agrado de los requerimientos básicos de cada persona y las de sus colegas.

Definición 3. Desde el contexto constitucional es necesario considerar la forma compleja de relaciones del grupo, de la organización, del grupo pedagógico (Jiménez, 2018). Se infiere que sirve para ayudar a la mejora del progreso corporativo, de manera que la entidad desempeñe sus fines y límites educativos, atienda las peticiones de la colectividad y ofrezca una asistencia con calidez, necesaria para el progreso del pueblo.

Definición 4. En estas relaciones cumplen un rol notable sobre la relación docente-alumno, no justamente en el cumplimiento dentro del aula, sino también desde las orientaciones externas, fuera del aula de clase (Shagrir, 2010). Se deduce como el requerimiento de interactuar los profesores y

estudiantes, pues es transcendental actualmente, no obstante, muy pocas veces ha sido notable de esta manera.

Dimensiones de la V1: Relaciones interpersonales

Dimensión 1: Actitudes

Definición 1. Las actitudes trasladan a la disgregación del colectivo habitualmente por situaciones no comprendidas e ideas no compartidas (Barriga, 2013). Se entiende que tienen una categoría de tipo sociológica dentro de las instituciones, y su rol principal es evaluar la responsabilidad de elaborar con eficacia y calidez su trabajo en conjunto, para equilibrar y remediar dificultades de la entidad educativa.

Definición 2. Las actitudes corresponden a las capacidades con las personas enfrentan situaciones en su vida diaria; estas pueden ser negativas o positivas (Catalán & González, 2014).

Dimensión 2: Comunicación

Definición 1. Es el intercambio de información, pensamientos, ideas, palabras, frases y demás se denomina: comunicación, porque es la vía que permite el acceso a interactuar con más personas, formando parte esencial de una institución (Martínez, 2013). Se deduce que los directivos y profesores de entidades escolares deben conocer y tener presente que cuando se ejecutan de forma adecuada las tareas cotidianas y se mantienen procesos validos de comunicación y de interacción con todos los autores de la sociedad educacional.

Definición 2. Cualidad primordial del ser humano, ya que el hecho de transmitir ideas debe hacerse en la medida de lo prudente para evitar que se inhabiliten las relaciones interpersonales (Jara, 2015).

Dimensión 3: Normas de convivencia

Definición 1. El ambiente laboral es fundamental para desarrollar actividades de forma eficiente y para mantener buenas relaciones de trabajo, que permitan a todos los colaboradores mantenerse motivados y orientados en

la adquisición de los fines de la institución (Acosta, 2017). Se infiere que es importante tomar en cuenta, que, si el ambiente laboral no es el apropiado, y no existen normas de convivencia adecuadas, los resultados serán negativos y no se alcanzará lo planteado previamente ya que se estará en un desgaste diario y la motivación se verá afectada considerablemente.

Definición 2. Constituyen la moldura referente para el control de la relación interpersonal y de las labores de todos autores educativos (Esponera & Sierra, 2011).

Variable 2: Desempeño institucional

Enfoques teóricos, teorías general y específica que fundamentan la V2

Enfoque por competencias Perrenoud (2012), Se basa en la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Se refiere a las características que un docente debe de tener en su estructura laboral para poder lograr buenas relaciones interpersonales. Debido a que el planteamiento por competencias, se sustenta en la pretendida capacidad de resolver los problemas y retos de una sociedad global, tecnológica y del conocimiento

Teoría pedagógica y aprendizaje cognitivo, Bruning, Ronning, & Schraw., (2014), esta conjetura se ubica en la influencia del procedimiento educacional; puesto que los profesores anticipan a los estudiantes sobre las capacidades que contribuyan al crecimiento y perfeccionamiento cognoscente. Asimismo es adaptable para quienes posean más preparación teórica y puedan compartirlos mediante la construcción de estructuras y experiencias. Las capacidades en esta proposición sirve como instrumento para contribuir a la enseñanza, consintiendo un progreso en el área cognitiva de los estudiantes, mediante el cual el profesor trabaje con colegas para el logro de estrategias de un mejor desempeño institucional.

Teoría sociocultural de Vygotsky, Valeiras, (2016), es descrito como un juicio general, y basa en el conocimiento cognitivo humano, en la humanidad y los procesos culturales. La idea original es socialmente interactiva y tiene un papel esencial entre el profesor y el estudiante, para conseguir una

enseñanza a partir la interacción con los demás y la composición de la idea en la disposición intelectual del individuo. Esta teoría se concentra en el proceso cognoscitivo y encierran la colaboración de los individuos en el transcurso de enlazar incitaciones y actuaciones.

Definiciones de la V2: Desempeño institucional

Definición 1. La función principal del docente es la de transmitir conocimientos de forma acertada para que sus estudiantes alcancen el aprendizaje significativo, dependiendo de las regiones, puede ser conocido como maestro u profesor, pero en cualquier contexto el docente debe estar capacitado y utilizar elementos que apoyen su desempeño (Pérez & Merino, 2015). La valoración del rendimiento docente es un asunto que garantizará la calidad educativa, aunque es común que ésta sea tomada negativamente por la mayoría de los profesionales en realidad esta evaluación genera beneficios en los procesos institucionales, formando trabajadores comprometidos y capacitados capaces de percibir la transparencia, equidad y pertenencia con la que esta se realiza.

Definición 2. El desempeño laboral mide la calidad de producción que se genera dentro de una organización educativa, este se encarga de evaluar al personal, a través de sus cualidades, características, habilidades y responsabilidad ya sean estas de forma positiva o negativa (Baena, 2014). Los docentes necesitan ser motivados, escuchados e incluidos para que estos logren relacionarse de una manera más desinhibida y que puedan llegar con los objetivos institucionales trazados originalmente.

Definición 3. Es definido como actividades o actitudes que declara el profesor al verificar las ocupaciones y labores primordiales que requiere su deber y que son notables para los fines de la institución, estas pueden ser verificadas en cláusulas de las aptitudes de cada persona (Robbins, 2014). El rendimiento dentro de una institución está predestinado a establecer y notificar a los docentes, la manera en que desempeñan su labor y así construir procedimientos de mejoramiento, en el momento en se efectúa apropiadamente la valoración del docente.

Definición 4. Este término se deduce como el desempeño de sus ocupaciones, lo cual está fijado por elementos afines con los alumnos, el medio y el mismo profesor (Montenegro, 2013). Tiene la intención de asemejar donde se está fracasando, donde está la debilidad para la mejora de carácter continua mediante planificaciones de mejoramiento.

Dimensiones de la V2: Desempeño institucional

Dimensión 1: Planificación curricular

Definición 1. Es el hecho de predecir, establecer y resolver capacitaciones y metodologías a fin de iniciar enseñanzas en el alumnado, considerando también sus capacidades, argumentos e inconformidades (Mogrovejo, 2013). Se deduce que es la capacidad para tener decisión, entender sobre los orígenes de una problemática, instaurar un objetivo, solucionar los inconvenientes de acuerdo a su categoría y finalmente buscar una salida.

Definición 2. Se basa en el acatamiento de procesos corporativos afines a la ocupación. Es decir, es concerniente con las derivaciones de beneficios de los alumnos a nivel de cátedra e individualmente en cada alumno. También, es coherente con los frutos colectivos en el cual el catedrático ayuda en este cumplimiento de objetivos (Gálvez & Milla, 2018). Se infiere que el docente debe ocasionar a los alumnos hacia la cátedra que se desarrolla. Esto implica la utilización de estrategias motivadoras. Además de suscitar un ambiente propicio en todas las áreas institucionales.

Dimensión 2: Estrategias metodológicas

Definición 1. Explora los contenidos que el catedrático debe alcanzar en el proceso de su preparación, y las cabidas que le reconozcan hacer frente de modo grato en su trabajo como catedrático, y evidencia los procesos de metodología, pedagogía y didáctica (Acosta, 2017). Las estrategias metodológicas hacen referencia a que el profesor debe tener los conocimientos suficientes en los procesos de instrucción. Esto involucra, que el profesor debe tener la costumbre de renovarse en forma continua, según avanza la tecnología.

Dimensión 3: Gestión y control

Definición 1. Son ordenamientos que el profesor maneja en el transcurso de educación de tipo reflexivo y fácil para comenzar el progreso de contenidos y el resultado de instrucciones en los alumnos (Reyes, 2016). Es el esfuerzo del profesor que muestra en la catedra, en el desarrollo de la clase y la eficiencia para que los educandos logren instrucciones, destrezas y cualidades notables.

Definición 2. Es el normal desempeño de sus ocupaciones como asistir a clases y puntuales, el nivel de colaboración en las reuniones o en capacitaciones entre profesores, el acatamiento a la normativa vigente, educarse continuamente, y toma de medidas individuales para el bienestar de la unidad educativa (Rincón, 2015). Debe ser evaluada mediante métodos de control que garantiza el cumplimiento de los objetivos educativos, donde se busca que no presenten ningún tipo de errores con el sistema, sino que está cumpla con un rol fundamental y formativo en el proceso de profesionalización docente.

III. METODOLOGÍA

El fin de la investigación es externamente al individuo que lo indaga, y trata de alcanzar la mayor imparcialidad. Además, pretende conocer códigos universales referidos a conjuntos de realidades. Los instrumentales pueden recolectar fundamentos numéricos, asimismo contienen la medida ordenada, y se utiliza la investigación estadística como particularidad significativa (Hernández & Col, 2016). El tipo de método se seleccionó porque es importante cada fase que traslada de manera metódica a la que sigue, se utiliza para evidenciar, exponer o anunciar un concluyente dato. Por ende, fue forzoso estudiar este método porque constituyó una gran elección para el origen objetivo, determinado, muy individualizado y asequible. Además determino la importancia en el transcurso de indagación y no en la consecuencia.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El método aplicado es intrínseco analógicamente con la exploración elemental, pues obedece a las revelaciones y evoluciones de la indagación elemental y se acumula con ellos, sin embargo, se identifica por su utilidad en la aplicación, uso de resultados prácticos de los resultados. Este tipo de estudio indaga sobre el conocimiento para crear, proceder, edificar, y transformar (Chaves, 2017). Se escogió porque la investigación busco resolver el problema de relaciones interpersonales y se encontró estrechamente ligada con la investigación básica, fundamentalmente, con las derivaciones de tipo práctico.

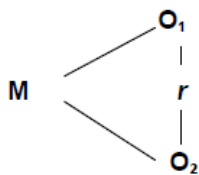
Diseño

Se trabajó bajo el diseño no experimental. El diseño no experimental es el que recolecta los datos por una sola ocasión, y su intención es detallar constantes y analizar su ocurrencia en un período dado a través de una medición única (Pereira, 2014). Este diseño se seleccionó debido a que investigador no regulo las condiciones de prueba, puesto que, toma

situaciones reales que se hayan producido naturalmente, trabajando sobre ellas como si se hubieran dado bajo el control del investigador.

Desde una perspectiva científica, describir es medir. Posee un gran fondo, debido a que va más lejos de la indagación, ya que es lo que se explora y consiste en calcular las variables que interceden en el tratado (Díaz, 2016). Este diseño se seleccionó porque la investigación descriptiva correlacional sirvió para correlacionar los datos de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Donde:

M : Muestra.

O₁ : Relaciones interpersonales.

O₂ : Desempeño institucional.

r : Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Relaciones interpersonales

Este concepto radica en una comunicación equitativa entre varios individuos. Se trata de una interacción social que se encuentran normalizadas por los estatutos institucionales. Según (Valeiras, 2016) citado por (Domínguez, 2013), menciona que los integrantes de un grupo no se forman sino a partir del instante en que indiscutibles requerimientos esenciales son compensadas por el colectivo”. Estos requerimientos son esenciales puesto que cada individuo que se congrega, en un colectivo indistinto, las distingue en categorías diversas. Por otro lado, esos requerimientos son interpersonales en el sentido de que sólo en grupos y mediante los grupos pueden ser compensadas adecuadamente.

Variable 2: Desempeño institucional.

Es definido como las labores o conductas que muestra el docente al formalizar las situaciones y labores primordiales que requiere su trabajo, y que es notable para los fines de la institución (Díaz, 2016). Es importante considerar que el desempeño de cualquier persona representa a la composición de su conducta ligada a su rendimiento, por lo que se habrá de cambiar inicialmente con el objeto de evaluar y la labor.

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

Población

La población está representada por personas, animales, objetos o sucesos que están agrupados en un mismo entorno y de los cuales se desea conocer características o información específica (López, 2016). La población estuvo constituida por 30 trabajadores de la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador. Se seleccionó esa cantidad de población porque represento al total de trabajadores o docentes de la institución, además se pretendió identificar las causas del problema y encontrar una solución.

Criterios de inclusión:

- Docentes auxiliares de la institución
- Docentes contratados
- Docentes con nombramientos definitivos y provisionales y
- Todos los trabajadores que desean ser parte en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo y servicio
- El personal que no desea participar en el estudio

Tabla 1

Distribución de la población

| Sujetos | Sexo | | Total |
|----------|-----------|----------|-------|
| | Masculino | Femenino | |
| Docentes | 15 | 15 | 30 |
| Total | 15 | 15 | 30 |

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa “Juan León Mera”.

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

3.4.1. Técnicas

Para el efecto de la investigación, se usó una encuesta como método de recolección de información, debido a que es la herramienta de exploración general para la búsqueda de información, ya que es una serie de preguntas realizadas a una población dada, para congregar datos o para revelar la opinión pública sobre una cuestión determinado (Brown, 2016). Se seleccionó esa técnica debido a que permite recopilar los antecedentes imperiosos para la exploración a través la formulación de preguntas y respuestas, todos los elementos necesarios para la obtención de resultados.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El proceso de recolección de datos usará preguntas cerradas como instrumento para las dos variables de estudio.

El cuestionario es la técnica de investigación que explora y recolecta antecedentes, a través de interrogantes prescritas de manera abierta o cerrada a los individuos que forman el componente a analizar (Brekelmans, Holvast, & Van, 2013). Se ha seleccionado ese instrumento porque corresponde a uno de los instrumentales más manejados en la exploración, por medio del cual se puede hacer preguntas abiertas o cerradas que permiten obtener información veraz y confiable.

3.4.3. Validez de los instrumentos

La validez, en cláusulas habituales, se describe a la categoría en que un elemento efectivamente calcula la constante que aspira ser medida. Para el caso, los instrumentos utilizados fueron validados en otras tesis, además fueron adecuados conforme al contexto y teoría (Brekelmans, Wubbels, Den, 2012).

Se usan tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo.

La validez de contenido, el valor de un cálculo representa al dato o constante en medición (Aliaga, 2016). Se seleccionó porque permite establecer si la herramienta analiza, y figura apropiadamente cada una de las informaciones que involucra lo que se desea evaluar, para ello, estos instrumentos fueron evaluados por un criterio de expertos, de diferentes instituciones, con títulos de cuarto nivel y con experiencia en el área.

La validez de criterio, se deduce de tal modo que es la estabilidad en las disposiciones que logren proceder con el experimento y las de un distinto elemento, externamente al ensayo (Hambleton & Swaminathan, 2018). Este tipo de validez permitió desarrollar por medio de la comparación de los resultados en pruebas piloto y resultados finales, donde se comprobó que el instrumento era válido para las variables de estudio, se lo realizó a través de pruebas de Pearson. Se calculó con los datos de la base de datos.

La validez de constructo, se define en relación a la asertividad de un elemento, pues constituye y evalúa un conocimiento hipotético. Este tipo de evidencia debe exponer cómo las aproximaciones del concepto o variable se enlazan de manera conveniente con las mediciones de otros conceptos relacionados hipotéticamente (Chong, y otros, 2015). Se usó debido a que es una forma de estimación, ya que pudo ser analizada por métodos basados en la estructura interna de la prueba Rho de Spearman. Se obtuvo con los datos recogidos en la base de datos.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad evalúa el valor de consistencia en que un elemento mide lo que debe medir (Carrasco, 2015). Se seleccionó la prueba Alfa de Cronbach

puesto que se estableció un test preliminar a 10 docentes aproximadamente, con el fin de identificar la relación entre las variables analizadas.

Tabla 2

Estadísticas de confiabilidad

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--------------------------------|------------------|----------------|
| V1: Relaciones interpersonales | ,788 | 18 |
| V2: Desempeño institucional | ,738 | 18 |

Fuente: Prueba piloto.

2.5 Procedimiento

La forma en que se recolectó la información fue mediante la aplicación de un cuestionario que constó de ítems con escala tipo Likert donde: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3), que fueron utilizados para el proceso de la investigación y medir la relación ente sus variables “relaciones interpersonales” y sus dimensiones: actitudes, comunicación, normas de convivencia y “desempeño institucional” con sus dimensiones: planificación curricular, estrategias metodológicas, y gestión y control, a través de pruebas de hipótesis y análisis descriptivo e inferencia con el método de correlación.

2.6 Métodos de análisis de datos

El método descriptivo, constituye el resumen de la investigación comprendida en los antecedentes numéricos de la forma más espontánea posible, consiguiendo así los parámetros que diferencian las características de un conjunto de datos (denominados procesos estadísticos) (Lahitte, 2014). Se utilizó el análisis descriptivo, porque los resultados fueron dados en proporciones de proporciones en cuadros que demuestran interacciones y cuadros de eventualidades.

El análisis inferencial, proyecta la dificultad de instaurar suposiciones y soluciones generales sobre una muestra poblacional, a partir de los resultados conseguidos (Canales, 2016). Se usó el análisis inferencial, porque es encargado de medir la relación entre variables con el uso de pruebas como Rho de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Criterios de los aspectos éticos nacionales:

El estudio se basa en la autenticidad de la información y documentación obtenida de diferentes fuentes y referencias de información confiable en los temas y teorías, además trabajos previos.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

Se respetó los derechos de los autores consultados según normas APA porque permite el oportuno respeto hacia las propiedades intelectuales en todos sus niveles.

Son esenciales ya que se trabajaran con el personal de docentes de la Unidad Educativa “Juan León Mera”, por lo tanto le elaboración de la exploración contó con la permisión oportuna, por lo que se aplicó la aprobación del evaluado, autorizando la participación en el procedimiento.

Así mismo, se conservó la anonimidad y la confidencialidad, así como el respeto hacia el docente evaluado en todo el período y protegiendo las herramientas con relación a los datos resultantes cuidadosamente. Se respetó la autenticidad de los datos porque serán validados por medio de la verificación en sistemas antiplagio.

Se seleccionaron los criterios y principios debido a que los datos resultantes serán detallados y valorados, para consecutivamente informar a los directores del establecimiento, con el objeto de que se adopten gestiones oportunas en beneficio de la colectividad pedagógica.

Principios éticos:

- Responsabilidad con los reglamentos para la obtención de estudios científicos.
- Cooperación de los individuos bajo anonimato
- Honestidad

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación que hay en las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 3

*V1 Relaciones interpersonales*V2 Desempeño institucional*

| | Nivel | V2 Desempeño institucional | | Total |
|-----------------|-------|----------------------------|--------------|--------|
| | | Bajo | Medio | |
| V1 Relaciones | Bajo | 10.0% | 60.0% | 70.0% |
| interpersonales | Medio | | 30.0% | 30.0% |
| | Total | 10.0% | 90.0% | 100.0% |

Fuente: Cuestionarios de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Análisis:

Según el reporte, el 60.0% de los docentes analizados, calificaron a la variable relaciones interpersonales en una categoría baja y a la variable desempeño institucional en una categoría media (Tabla 3).

Un 30.0% de ellos calificó ambas variables en el nivel medio.

Finalmente otro 10% calificaron ambas variables en categoría baja.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación bajo en la variable 1 y el nivel medio en la variable 2.

OE1

Identificar la relación que hay en las actitudes y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 4

*D1 Actitudes*V2 Desempeño institucional*

| | | V2 Desempeño institucional | | |
|-----------|-------|----------------------------|--------------|--------|
| Nivel | | Bajo | Medio | Total |
| D1 | Bajo | 6.7% | 70.0% | 76.7% |
| Actitudes | Medio | 3.3% | 20.0% | 23.3% |
| Total | | 10.0% | 90.0% | 100.0% |

Fuente: Cuestionarios de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Análisis:

En la tabla 4, el 70.0% de los encuestados calificaron a la dimensión actitudes del objeto de evaluación 1, relaciones interpersonales en una categoría baja y al desempeño institucional en la categoría media.

El 20.0% de ellos calificaron en el nivel medio tanto a la dimensión 1 de la V2 como a la V2.

Otro 6.7% calificó a la dimensión 1 de la V1 como a la variable 2 en el nivel bajo.

Finalmente el 3.3% calificó en una categoría media a la D1 de la V1 y en el nivel bajo a la V2.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación bajo en la D1 de la V1 y en el nivel medio a la V2.

OE2

Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 5

*D2 Comunicación*V2 Desempeño institucional*

| | | V2 Desempeño institucional | | |
|--------------|-------|----------------------------|--------------|--------|
| | Nivel | Bajo | Medio | Total |
| D2 | Bajo | 10.0% | 40.0% | 50.0% |
| Comunicación | Medio | | 50.0% | 50.0% |
| | Total | 10.0% | 90.0% | 100.0% |

Fuente: Cuestionarios de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Análisis:

En la tabla 5, el 50.0% de los encuestados calificaron tanto la dimensión comunicación de la variable relaciones interpersonales como en la variable desempeño institucional en el nivel medio.

El 40.0% de ellos calificaron en el nivel bajo a la D2 de la variable 1 y en el nivel medio a la variable 2.

Finalmente el 10.0% calificó tanto la D2 de la variable 1 como la V2 en el nivel bajo.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio tanto en la D2 de la V1 como en la V2.

OE3

Establecer la relación que hay entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U. E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 6

*D3 Normas de convivencia*V2 Desempeño institucional*

| | | V2 Desempeño institucional | | | |
|--------------------------|-------|----------------------------|-------|--------------|--------|
| | | Nivel | Bajo | Medio | Total |
| D3 Normas de convivencia | Bajo | | 10.0% | 70.0% | 80.0% |
| | Medio | | | 20.0% | 20.0% |
| Total | | | 10.0% | 90.0% | 100.0% |

Fuente: Cuestionarios de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Análisis:

La tabla 6 muestra que el 70.0% de los evaluados consideraron a la D1 normas de convivencia de la V1 en un nivel bajo y a la V2, desempeño institucional en un nivel medio.

El 20.0% de ellos calificó en el nivel medio tanto a las normas de convivencia de la V1 como a la V2.

Finalmente otro 10.0% calificó tanto a las D1 como al V2 en el nivel bajo. Al comparar estos resultados se deduce que prevaleció el nivel de calificación bajo en las normas de convivencia de la variable 1 y en el nivel medio a la variable 2.

4.2. Prueba de normalidad

Se aplicó con el objetivo de determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = α acepto H_0 = los datos están distribuidos normalmente.

Sig. < α acepto H_i = los datos no están distribuidos normalmente.

Resultado del test normalidad de variables

| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|-------------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1 Relaciones interpersonales | .183 | 30 | .011 | .906 | 30 | .012 |
| V2 Desempeño institucional | .240 | 30 | .000 | .786 | 30 | .000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

| Normalidad | |
|------------------------|-------------------|
| V1 Sig. = 0,012 | < $\alpha = 0,05$ |
| V2 Sig. = 0,000 | < $\alpha = 0,05$ |

Aplicación de estadístico:

| Tipo | Nombre | Condición de aplicación |
|----------------|-----------------|--|
| Paramétrico | r de Pearson | Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05 |
| No paramétrico | Rho de Spearman | Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa. |

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se empleó el test de normalidad de Shapiro-Wilk. Asimismo, se perciben menos valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, demostrando que los valores no están distribuidos con normalidad, correspondiendo usar el test no paramétrico Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

H₀: No existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 7

Correlación entre V1 Relaciones interpersonales y V2 Desempeño institucional

| | | V1 Relaciones interpersonales | | | V2 Desempeño institucional | |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|--------|--|----------------------------|--|
| Rho de Spearman | V1 Relaciones interpersonales | Coef. de relación | 1.000 | | ,535** | |
| | | Sig | | | .002 | |
| | | N | 30 | | 30 | |
| | V2 Desempeño institucional | Coef. de relación | ,535** | | 1.000 | |
| | | Sig | .002 | | | |
| | | N | 30 | | 30 | |

** . Correlación significativa 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Análisis:

De acuerdo al análisis, se registró un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,535** y una Sig. = 0,002 < 0.01 datos que señalan que la correlación obtenida entre la V1 y la V2 es moderada, directa y significativa al nivel 0.01;

y se aceptó la H_1 afirmativa y se rechazó la H_0 , y se concluye que se demostró que existe correlación con significancia entre la V1 y V2 (Tabla 7).

Hipótesis específica 1

- H_{11} : Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_{01} : No existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 8

Correlación entre D1 Actitudes y V2 Desempeño institucional

| | | | V2 | |
|-----------------|-------------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| | | | D1 Actitudes | Desempeño institucional |
| Rho de Spearman | D1 Actitudes | Coef. de relación | 1.000 | ,398* |
| | | Significación | | .029 |
| | | N | 30 | 30 |
| | V2 | Coef. de relación | ,398* | 1.000 |
| | Desempeño institucional | Significación | .029 | |
| | | N | 30 | 30 |

*. Correlación significativa 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Análisis:

Se evidenció un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,398* y una Sig. = 0,029 < 0.05, valores que señalan que la correlación obtenida entre el desempeño institucional y la dimensión actitudes de la variable relaciones interpersonales fue baja, directa y significativa al nivel 0.05; y se aceptó la H_{11} y por ende, rechaza la H_{01} . Se comprobó que hay correlación significativa con la variable desempeño institucional y la dimensión actitudes (Tabla 8).

Hipótesis específica 2

- H₁₂: Hay relación significativa entre la comunicación y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H₀₂: No hay relación significativa entre la comunicación y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 9

Correlación entre D2 Comunicación y V2 Desempeño institucional

| | | D2 Comunicación | | V2 Desempeño institucional | |
|----------|---------------|--------------------|-------|----------------------------------|--|
| Rho de | D2 | Coef. de relación | 1.000 | ,391* | |
| Spearman | Comunicación | Significación | | .032 | |
| | | N | 30 | 30 | |
| | V2 | Coef. de relación | ,391* | 1.000 | |
| | Desempeño | Significación | .032 | | |
| | institucional | N | 30 | 30 | |

*. Correlación significativa 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Análisis:

Según el reporte, se observó un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,391* y una Sig. = 0,032 < 0.05 datos que señalaron que la correlación obtenida con el desempeño institucional y la dimensión comunicación fue baja, directa y significativa al nivel 0.05; se aceptó la H_a y se rechazó la H₀. Cuya conclusión comprobó que existió correlación entre el desempeño institucional y la comunicación (Tabla 9).

Hipótesis específica 3

- H₁₃: Existe relación significativa entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H₀₃: No existe relación significativa entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U.E, Juan León Mera, Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 10

Correlación entre D3 Normas de convivencia y V2 Desempeño institucional

| | | D3 Normas de convivencia | | V2 Desempeño institucional | |
|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------|----------------------------|--|
| Rho de Spearman | D3 Normas de convivencia | Coef. de relación | 1.000 | ,464** | |
| | | Significación | | .010 | |
| | | N | 30 | 30 | |
| | V2 Desempeño institucional | Coef. de relación | ,464** | 1.000 | |
| | | Significación | .010 | | |
| | | N | 30 | 30 | |

** . Correlación significativa 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de relaciones interpersonales y desempeño institucional.

Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,464** y una Sig. = 0,010 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el desempeño institucional y la dimensión normas de convivencia de la variable relaciones interpersonales es moderada, directa y significativa a una categoría 0.01; por lo que se aceptó la H_a y se rechazó la H₀. Concluyendo que se comprobó que existe correlación con el desempeño institucional y las normas de convivencia.

V. DISCUSIÓN

La investigación comprobó los planteamientos propuestos, relacionados a las dos variables analizadas, las cuales se estipulan en el enfoque “Enfoque sociotécnico” por (Walker y Guest, 2012), “Enfoque por competencias”, Perrenoud (2012) y en las teorías “Teoría de las relaciones humanas”, (Blanch y otros, 2013), “Teoría de la inteligencia emocional”, (Fernández, 2014), “Teoría pedagógica y aprendizaje cognitivo” (Bruning., Ronning., y Schraw., 2012) y “Teoría sociocultural de Vygotsky”, (Valeiras, 2016).

OG

Determinar la relación que hay en las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.

- H_i : Hay relación significativa de las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_0 : No hay relación significativa de las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.

Según los resultados evidenciados en la tabla 1, se observó que predominó una categoría baja en la variable relaciones interpersonales con un 60% de docentes encuestados y un 30% en una categoría media para el desempeño institucional. Estos datos concuerdan con los obtenidos por Ávila (2011), en su estudio realizado en México, el mismo que analizó la influencia de la relación interpersonal con el rendimiento laboral de catedráticos de universidad, en donde obtuvo índices de correlación del 0,65, ubicándose en una escala de medición media. A su vez, Marroquín y Pérez (2011) encontraron que más de 80% de los docentes tenían inconvenientes en la relación interpersonal y el desempeño laboral. Así mismo otros resultados obtenidos en Ecuador, por Chicaiza y Cuyo, (2015), también se relacionaron,

ya que demostraron errores en los procesos de relaciones interpersonales de los alumnos con los docentes, con un bajo nivel relación interpersonal con un 57%. En cambio Tenemaza, y Miranda, (2016), en Ecuador, encontraron datos que discrepan a los obtenidos en este estudio, ya que el desempeño institucional y académico de profesores y alumnos evidenciaron una categoría media con un 70%, respecto a la relación interpersonal, con estudiantes de 13 y 14 años. Así mismo Ponce (2014) mostró que el 29% de relaciones interpersonales a nivel regular. Siguiendo también Dioses (2019), con un 60% de relaciones interpersonales con un nivel bueno. En general se reportó que una parte de estas investigaciones señalan un bajo nivel de relaciones interpersonales; sin embargo otras registraron valores medios.

Con relación a la observación inferencial en la tabla 5, resultó con un nivel de correlación significativa de 0,535** y una Sig. = 0,002 < 0.01, estos datos correspondieron a un nivel moderado de correlación entre las variables analizadas; por lo que se aceptó la H_1 y se rechazó la H_0 . Llegando a la conclusión que existió diferencias significativas entre la V1 y V2. Datos que se relacionan con Bachiller, (2014), en estudios realizados en Cali, Colombia, sobre el ambiente institucional y el desempeño pedagógico de profesores, obtuvieron una correlación positiva, tangible y media de 0,46. No obstante, Santos (2016) discrepa con los resultados reportados en la investigación, puesto que registró una correlación alta y positiva entre las variables relación interpersonal y desempeño laboral, con un índice de correlación de 0.6914; confirmando la teoría que la relación interpersonal influye en el desempeño laboral, al igual que Dioses (2019), evidenció una alta diferencia significativa mediante un análisis de coeficiente de Pearson ($r=0,824$, $P=0.003 < 0.05$) en relaciones interpersonales y el desempeño institucional.

OE1

Identificar la relación que hay en las actitudes y el desempeño institucional

- H_{i1} : Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera” , Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_{01} : No existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera” , Quevedo, Ecuador, 2020.

De acuerdo a la tabla 2, se realizó una comparación con sus resultados y se observó que prevaleció la categoría baja en las actitudes de la variable relaciones interpersonales y en la categoría media a la V2. Estos resultados coinciden con Aguado (2018), quién obtuvo un 38,95% de docentes con un bajo nivel de actitudes participativas en las relaciones interpersonales y desempeño docente, seguido de un 38,95% con un nivel regular, y un bajo porcentaje (22,11%) calificaron con un nivel bueno, coincidiendo con Ponce (2014) quién mostró que el 29% de los catedráticos registraron una categoría regular en las relaciones interpersonales. No obstante; contrarios a estos resultados fueron los reportados por Huerta (2015), quien evidenció un nivel adecuado en el desempeño institucional con un 61% de los docentes.

Desde otra perspectiva, el análisis inferencial de la tabla 6, evidenció un promedio de correlación con la prueba Rho de Spearman igual a 0,398* y una Sig. = 0,029 < 0.05, obteniendo relación significativa entre la D1 y el desempeño institucional, estos valores llevaron a que se acepte la H_{i1} y por ende, a que se rechace la H_{01} , demostró a su vez correlación entre la V1 y V2. Los resultados fueron similares a los reportados por Dioses (2019), quien a través del coeficiente de Pearson obtuvo significancia de ($r= 0,810$, $P=0.005 < 0.05$), en la dimensión actitud de la relación interpersonal entre profesores. Similares a estos resultados Aguado (2018), registró un coeficiente alto y positivo de correlación de (0,749), entre las actitudes participativas y la relación interpersonal y desempeño laboral en estudios realizados en Perú.

OE2

Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.

- H_{i2} : Hay relación significativa entre la comunicación en el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera””, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_{o2} : No hay relación significativa entre la comunicación en el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera””, Quevedo, Ecuador, 2020.

Los resultados descriptivos demostraron que influyó el nivel de calificación medio en las dos variables analizadas en un 50%, Dioses (2019), quien reportó una comunicación adecuada o buena; no obstante, existió una proporción considerable del 30% que manifestó que en la relación interpersonal habían algunas insuficiencias. Así mismo, Nieves (2018), encontró un alto porcentaje (86%) de docentes con un desempeño eficiente y un 66.7% (muy eficientes), resultados que coinciden los autores citados, pero discrepan con los resultados encontrados en la presente investigación.

Según la tabla 7, con relación a los resultados inferenciales, se apreció un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,391* y una Sig. = 0,032 < 0.05 correlacionando a la comunicación como dimensión de la V1, y a la V2, correlacionándose en un nivel bajo, directo y significativamente a 0.05; por lo que estos datos permiten aceptar la H_{i2} y rechazar la H_{o2} . Estos resultados son inferiores a los encontrados por Pérez (2012), quién a través de una correlación de Pearson encontró un índice de 0.42 entre la dimensión comunicativa y el desempeño laboral, ubicándose en un nivel bajo. Sin embargo; Dioses (2019), quien obtuvo datos superiores con un coeficiente alto ($r= 0,649$, $P=0.042 < 0.05$), con predominio significativo de la comunicación y el desempeño institucional, coincidiendo con Nieves (2018), que obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.701 cercano a uno, ubicándose en el nivel alto.

OE3

Establecer la relación que hay entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020

- H_{i3} : Hay relación significativa entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera””, Quevedo, Ecuador, 2020.
- H_{03} : No hay relación significativa entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U.E “Juan León Mera””, Quevedo, Ecuador, 2020.

Según la tabla 4, en la comunicación se obtuvo una calificación baja, sin embargo; la variable dos se mantuvo en una categoría media. Estos datos se diferencian a los reportados por resultados similares fueron reportados por Dioses (2019), quién obtuvo un nivel bueno con un 60% en la dimensión normas de convivencia. Al igual que Flores, (2018) quién coincide con los resultados reportados en la presente investigación, debido a que en instituciones de Perú, reportaron un 52,27% de docentes con bajas normas de convivencia o compenetración entre docentes.

Según los datos dados con la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un índice de correlación moderada de 0,464** y una Significancia. = 0,010 < 0.01 siendo correlacional y significativa la D3 y V2, resultados que demuestran correlaciones directas y significativas a una categoría 0.01; aceptándose la H_{i3} y rechazando la H_{03} , por lo tanto existió suficiente evidencia estadística para aceptar que el valor del coeficiente es resultado de la relación entre las variables analizadas (normas de convivencia y el desempeño institucional). Estos datos son similares a los reportados por Aspecto que discrepa con Dioses (2019), quien encontró un coeficiente alto de Pearson sobre la influencia de las políticas de convivencia en las relaciones interpersonales ($r= 0,641$). Por su parte, Nieves (2018), coincide con el autor anterior, pues encontró que las normas de convivencia y

participación se correlacionan con el desempeño docente, con coeficiente rho de Spearman de 0.632, afirmando que a mayor nivel de convivencia y participación mayor es la eficiencia en el desempeño docente. De la misma forma Flores, (2018) en su investigación encontró resultados superiores, con un índice de correlación de Pearson $r = 0,61$, con un grado moderado y positivo entre las normas de convivencia y el desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis de la información obtenida, surgen las siguientes conclusiones:

- 6.1. Este documento comprobó que existió relación significativa en las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la unidad educativa “Juan León Mera” Quevedo, Ecuador, 2020. Resaltando un coeficiente de correlación = $0,535^{**}$ (< 0.01), que indicó una correlación moderada y significativa. De la misma forma estos resultados revelaron un predominio de la categoría baja con un 60% para la relación interpersonal de docentes, y un nivel medio en el desempeño institucional. A través de los resultados obtenidos, se evidenció la correlación moderada existente entre ambas variables, sin embargo; el análisis descriptivo, reveló las debilidades entre las variables V1 y V2, figurando a importancia de ambos resultados estadísticos.
- 6.2. Existió un grado muy bajo de correlación significativa entre las actitudes y el desempeño institucional con un coeficiente de correlación $0,398^*$ (< 0.05), mientras que en los resultados descriptivos predominó el nivel de calificación bajo con un 90% en la D1, y un 20% de la variable 2 calificaron sobre un nivel medio.
- 6.3. El análisis identificó una baja correlación directa y significativamente a un nivel 0.05, con un coeficiente igual a $0,391^*$ en D2, (normas de convivencia) sobre la v2. Al igual que los resultados descriptivos deducen una influencia del nivel medio en un 40% para la D2 de la V1, así como un 50% en la V2.
- 6.4. La U.E “Juan León Mera”, registró una correlación moderada con un coeficiente Rho de Spearman igual a $0,464^*$, entre la dimensión comunicación de la V1, por lo que además los resultados descriptivos dedujeron que prevaleció el nivel de calificación bajo en las normas de convivencia con un 70% y en el nivel medio a la variable 2 con un 20%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se propone a los dirigentes de la entidad educativa “Juan León Mera”, aplicar estrategias para un mejor desarrollo de las relaciones interpersonales que permitan obtener un óptimo desempeño institucional, pues el análisis realizado ha resultado predominante el nivel bajo con el 60%, por ende se debe desarrollar estudios que analicen las estrategias de mejora de estas dos variables.
- 7.2. Se recomienda a la rectora de la U.E “Juan León Mera”, crear mecanismos que permitan mejorar la comunicación entre todos los actores educativos con el fin de apoyar a optimizar las habilidades de comunicación y por supuesto, ligado a esto, el desempeño docente.
- 7.3. Es recomendable que los directivos, realicen circuitos de integración y convivencia entre docentes, administrativos, y directivos, con el fin de lograr un nivel óptimo de compromiso hacia el cumplimiento de las funciones del docente de formas continúa.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2017). *Normas de convivencia. Junta de Andalucía “Consejería de Educación”*. España.
- Aliaga, J. (2016). *Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez. En A. Quintana y W. Montgomery. (Eds.). Psicología: Tópicos de actualidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.; 85 – 108.*
- Aguado, M. (2018). *Actitudes participativas y relaciones interpersonales en los docentes de la Red -02, Rimac –2016. Perú.*
- Ávila, O. (2011) en su tesis denominada *Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral Docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua.*
- Bachiller, H. (2014). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de Inicial. Universidad San Ignacio de Loyola, 23. Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia.*
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.*
- Barnett, J., & McCormick, D. (2014). Leadership and individual principal-teacher relationships in schools. 40(3):406-434. *Educational Administration Quarterly.*
- Barriga, S. (2013). *Psicología General. España- Barcelona; Grupo editorial Ceac, S.A.*
- Ben, D & Zoller, U. (2013). Self-perceptions versus students' perceptions of teacher interpersonal style in college science and mathematics courses. 31, 437–454. *Research in Science Education.*
- Blanch, J., Espuny, M., Duran, C & Artiles, M. (2013). *Teoría de las relaciones laborales, Fundamentos. Editorial UOC. España, Barcelona. .*
- Brekelmans, M., Holvast, A & Van, J. (2013). Changes in teacher communication style during the professional career. 27, 13–22. *Journal of Classroom Interaction.*
- Brekelmans, M; Wubbels, T & Den, P. (2012). *Teacher experience and the teacher–student relationship in the classroom environment. In S. C. Goh & M. S. Khine*

- (Eds.), *Studies in educational learning environments: An international perspective* (pp. 73.
- Brown, T. (2016). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press. .
- Bruning, Ronning, & Schraw. (2014). *Psicología cognitiva e instrucción. Desempeño docente*. Madrid. Alianza Editorial.
- Canales, M. (2016). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM Ediciones. p. 163-16.
- Carrasco, C. (2015). *Metodología de investigación científica. Técnicas de muestreo*.
- Catalán, J., & González, M. (2014). Attitude towards the Evaluation of Teaching Performance and their Relationship to One's Own Self-Performance in Teachers of Elementary Schools in Copiapó, La Serena, and Coquimbo. *Psyche* v.18 n.2 Santiago nov. 2009.
- Chaves, M. (2017). *Tipos de investigación. Diseño no experimental, descriptivo, analítico*. .
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2da ed.)*. . México: McGraw-Hil.
- Chicaiza, V & Cuyo, O. (2015). *Incidencia de la inclusión educativa en las relaciones interpersonales de los estudiantes de cuarto año de educación general básica paralelos "A" y "B" en la escuela fiscal Abdón Calderón, parroquia Aláquez cantón Latacunga*.
- Chong, W., Klassen, R., Huan, V., Wong, I., K. A., & . (2015). The Relationships Among School Types, Teacher Efficacy Beliefs, and Academic Climate: Perspective from Asian Middle Schools. Volume 103, 2010. *Journal The Journal of Educational Research*.
- Den, P., Brekelmans, M & Wubbels, T. (2004). Interpersonal teacher behavior and student outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*, 15, 407–442.
- Díaz, R. (2016). *Investigación descriptiva y correlacional*.
- Dioses, M. (2019). Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica.
- Domínguez, R. (2013). La comunicación interpersonal: Elemento fundamental para crear relaciones efectivas en el aula. *Razón y Palabra*. 18(2).

- Escobar, M. (2015). Influencia de la interacción alumno-docente en el proceso enseñanza-aprendizaje. pp. 1-13. "Nuevas tecnologías y comercio electrónico". *Revista de Tecnología y Sociedad*.
- Espinoza, A. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia.
- Esponera, J., & Sierra, J. (2011). *¿Cómo educar y enseñar buenas maneras?, Colegio Dominicos – Valencia, España*.
- Evans, H., & Fisher, D. (2000). Cultural differences in students' perceptions of science teachers' interpersonal behavior. 46(2), 9–18. *Australian Science Teachers Journal*.
- Fernández, P & Ramos, N. (2014). *Desarrolla tu inteligencia emocional. Editorial Kairos. España, Mallorca Barcelona*.
- Fisher, D & Rickards, T. (2008). *A comparison of teacher–student interpersonal behavior in secondary science classes in USA, Singapore and Australia. Paper presented at the annual meeting of the National Science Teachers Association, Las Vegas*.
- Fisher, D y Rickards, T. (2009). *Teacher–student interpersonal behavior as perceived by science teachers and their students. Paper presented at the second international conference on Science, Mathematics and Technology Education, Taipei*.
- Flores, P. (2018). Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Macedo Mendoza de Macusani -2016. Puno, Perú
- Gálvez, E & Milla, R. (2018). *Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance*.
- George, H & Mallery, J. (2013). *Coeficientes de Alfa de Cronbach*. .
- Gómez, M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación científica. Editorial Brujas*.
- Guerrero, L. (2015). *Marco de buen desempeño docente. Documento para la discusión. 2. ° Congreso Pedagógico Nacional*.
- Hambleton, R & Swaminathan, H. (2018). Criterion–Referenced Testing and Measurement: A review of technical issues and developments", Vol. 40, pp. 1–47. *Review of Educational Research*.
- Hernández, G & Col, B. (2016). *Investigación y desarrollo de proyectos*.

- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6a ed. México: McGraw-Hill.*
- Jara, M. (2015). *Introducción la comunicación. Tercera Edición España.*
- Jiménez, J. (2018). *Cuatro modelos de evaluación docente. PsicoPedia Hoy, 10(9).*
- Khine, M. (2001). *Association between teacher interpersonal behavior and aspects of classroom environment in Asian context. Unpublished doctoral thesis, Curtin University of Technology, Perth, Australia.*
- Lahitte, H. (2014). *El análisis descriptivo: su funcionamiento. Cuadernos LADRA. Año 2, N° 4. La Plata: Facultad de Ciencias Naturales y Museo.*
- Lara, A. (2014). Relaciones docente-alumno y Rendimiento académico. Un caso del Centro Universitario de Ciencias. *Revista Electrónica Sinéctica.*
- López, P. (2016). *Población muestra y muestreo. Punto cero.*
- Marrero, A. (2017). *Formulación y puesta en práctica de diseños de investigación. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria: Universidad de la República. .*
- Martínez, M. (2013). *El contrato moral del profesorado: condiciones para una nueva escuela – Sta. Fe de Bogotá, Colombia.*
- Marroquín, J & Pérez, C. (2011). Las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King de Guatemala,
- Milanowski, A. (2014). The relationship between teacher performance evaluation scores and student achievement: Evidence from cincinnati. 79. *Peabody Journal of Education.*
- Mogrovejo, H. (2013). *Diseño e implementación de un modelo de planificación y gestión estratégica basado en Balanced Scorecard para el Centro Educativo Nuevo Mundo Intelectual".*
- Montenegro, I. (2013). *Evaluación del desempeño docente. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.*
- Nieves, C. (2018). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional del callao, año 2014.
- Navarro, R. (2017). *El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en la educación, Vol.1, Numero 002.*

- Pereira, M. (2014). *Diseño no experimental. Análisis de proyectos. (5ª ed.)*. México: McGraw Hill Education.
- Pérez, J & Merino, M. (2015). *Desempeño del docente. Definiciones*.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla, Universidad San Ignacio de Loyola – Perú.
- Perrenoud, P. (2009). Enfoque por competencias ¿una respuesta al fracaso escolar? SIPS - Revista interuniversitaria de pedagogía social (issn-1139-1723)
- Pincay, D. (2018). “Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador.
- Ravid, D., Strauss, S., Zelcer, H & Berliner, D. (2016). Teachers’ understandings of subject matter knowledge and how children learn that subject matter. . *Journal of Educational Psychology*.
- Reyes, M. (2016). Relationship between Teacher’s Social Skills and Teaching Performance from the Point of View of Adult Students at a private university in Lima, Perú. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*.
- Rincón, J. (2015). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005”*. Lima: UNMSM. Pág. 85 (B.C M de San Marcos) Ed 1442.
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. . México.: Editorial Mexicana.
- Ruiz, A. (2014). *La operacionalización: De elementos teóricos al proceso de medida*. Universidad de Barcelona.
- Shagrir, L. (2010). Professional development of novice teacher educators: professional self, interpersonal relations and teaching skills. *Professional Development in Education*, 36(1-2), 45-60.
- Sánchez, R., & Rosales, C. (2016). *Relaciones interpersonales en la tutoría en educación a distancia. Tesis de Master en Psicología. pp. 24-35. 11(2)*.
- Santos, G. (2016). Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajabamba.
- Swennen, A., Volman, M & Van Essen, M. (2008) The development of the professional identity of two teacher educators in the context of Dutch teacher education, *European Journal of Teacher Education*, 31(2), 169–184.

- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España, Editorial Alba. .
- Strauss, S. (2013). Teachers' pedagogical content knowledge about children's minds and learning: Implications for teacher education., 28, 279–290. *Educational Psychologist*.
- Talledo, L. (2015). “*Los conflictos de las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento y como afectan al desempeño de su actividad educativa*”. . Quevedo, Ecuador.
- Tam, G & Vera, R. (2018). *Tipos métodos y estrategias de investigación*. *Pensamiento y acción* 5:145 – 154. .
- Tenemaza, A y Mirand, B. (2016). “*Las relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño académico de los y las estudiantes de décimo año, paralelos “a”, “b”, “c”, “d”, de la unidad educativa “Fernando Daquilema”, ciudad de Riobamba*.”.
- Torres, K y Regatto, V. (2018). Relaciones interpersonales de los docentes dentro de las unidades educativas
- UNESCO., (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago: Salesianos. (Tesis doctoral), Pontificia Universidad Javeriana.
- Valdés, D. (2014). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional docente*. Lima – Perú.
- Valeiras, E. (2016). Las tecnologías de la información en el desempeño docente. 52(4). *Revista de pedagogía*.
- Vargas, J & Pérez, L. (2014). Taxonomía de las variables. Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. Formación continuada.
- Varías, R. (2018). “*Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E “27 de diciembre” de la provincia de Lambayeque – 2017*”.
- Walker, E & Guest, P. (2012). *Enfoques y teorías para mejorar las relaciones interpersonales en instituciones educativas*. .
- Wiemann, M. (2014). *La comunicación en las relaciones interpersonales*.
- Zaldivar, L. (2017). *Relaciones Interpersonales*.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---|---|--|---|---|--------------------|
| Variable 1 Relaciones interpersonales | Las relaciones interpersonales en los docentes son el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa a través de la comunicación, actitudes y normas de convivencia (Bolaños, 2015). | Es el nivel de la interacción de los docentes en la institución educativa, medido mediante la comunicación, actitudes y normas de convivencia. | Dimensión 1: Actitudes | Indicador 1: Cortesía | De intervalo |
| | | | | Indicador 2: Respeto | |
| | | | | Indicador 3: Cooperación | |
| | | | Dimensión 2: Comunicación | Indicador 1: Reuniones | |
| | | | | Indicador 2: Charlas informativas | |
| | | | | Indicador 3: Comunicación permanente | |
| | | | Dimensión 3: Normas de convivencia | Indicador 1: Generación de un clima favorable | |
| | | | | Indicador 2: Docentes – Alumnos – Padres de familia | |
| | | | | Indicador 3: Trabajo en equipo | |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|--|--|---|---------------------------------------|--------------------|
| Variable 2: Desempeño institucional | Hace referencia al proceso del desempeño de los actores educativos, evaluados mediante factores previamente definidos y valorados, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión (Chiavenato 2015). | Es el nivel de la práctica docente y la mantención de la efectividad mediante la medición de las dimensiones planificación curricular, estrategias metodológicas, gestión y control. | Dimensión 1: Planificación curricular | Indicador 1: Actualización curricular | De intervalo |
| | | | Indicador 2: Elaboración de instrumentos de evaluación curricular | | |
| | | | Indicador 3: Plan quimestral e indicadores | | |
| | | | Dimensión 2: Estrategias metodológicas | Indicador 1: Técnicas de enseñanza | |
| | | | Indicador 2: Motivación | | |
| | | | Indicador 3: Recursos didácticos | | |
| | | | Dimensión 3: Gestión y control | Indicador 1: Capacidad académica | |
| | | | Indicador 2: Responsabilidad y metas | | |
| | | | Indicador 3: Liderazgo académico y cero errores | | |

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1

| DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS | | ESCALA | | | | |
|--|--|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| | | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre |
| DIMENSIÓN 1: Actitudes | | | | | | |
| INDICADOR: Cortesía | | | | | | |
| 1 | ¿En la institución educativa los docentes responden cordialmente el saludo a sus compañeros? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿Los docentes se despiden cordialmente luego de entablar una conversación? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Respeto | | | | | | |
| 3 | ¿Los docentes de la IE aceptan, actúan y toman decisiones respetando los derechos de todos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Las buenas relaciones interpersonales, favorece el progreso de la IE? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Cooperación | | | | | | |
| 5 | ¿Los docentes de la IE cooperan activamente en el logro de objetivos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Considera que puede aportar activamente en el cumplimiento de las metas institucionales? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 2: Comunicación | | | | | | |
| INDICADOR: Reuniones | | | | | | |
| 7 | ¿La institución participa activamente en reuniones entre docentes y autoridades? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Considera que las reuniones son importantes dentro de la comunidad educativa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Charlas informativas | | | | | | |
| 9 | ¿Se convoca continuamente a charlas informativas para integrar a los docentes? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿En su IE permanentemente se reúnen para capacitarlos sobre convivencia escolar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Comunicación permanente | | | | | | |
| 11 | ¿Existe buena comunicación entre directivo como los docentes? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿La comunicación entre docentes es permanentemente afectiva? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 3: Normas de convivencia | | | | | | |
| INDICADOR: Generación de un clima favorable | | | | | | |
| 13 | ¿Los docentes de la IE muestran afecto por sus colegas y brindan ayuda en temas puntuales? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Los docentes se integran para cooperar a los objetivos de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Docentes y administrativos | | | | | | |
| 15 | ¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de normas de convivencia entre docentes y administrativos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Las autoridades de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de normas de convivencia entre docentes? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Trabajo en equipo | | | | | | |
| 17 | ¿La institución permite observar una integración total entre docentes? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | ¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Instrumento 2

| INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS | | | | | ESCALA | | | | |
| | | | | | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre |
| DIMENSIÓN 1: Planificación curricular | | | | | | | | | |
| INDICADOR: Actualización curricular | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Permanente recibe capacitaciones sobre actualización curricular? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿En su institución se rigen continuamente a las normas curriculares? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Elaboración de instrumentos de evaluación curricular | | | | | | | | | |
| 3 | ¿Frecuentemente elabora instrumentos para evaluar los conocimientos a los estudiantes? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Elabora instrumentos para evaluar tanto conocimientos como actitudes? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Plan quimestral e indicadores | | | | | | | | | |
| 5 | ¿Usted planifica sus actividades? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Hace uso de indicadores? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 2: Estrategias metodológicas | | | | | | | | | |
| INDICADOR: Técnicas de enseñanza | | | | | | | | | |
| 7 | ¿Normalmente las técnicas de enseñanza que utiliza son efectivas? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Desarrolla con frecuencia la técnica de lectura comprensiva? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Motivación | | | | | | | | | |
| 9 | ¿Motiva permanentemente actividades para el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Desarrolla con frecuencia la técnica de lectura comprensiva? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Recursos didácticos | | | | | | | | | |
| 11 | ¿Utiliza permanentemente recursos didácticos en el salón de clases? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿Por medio de la aplicación del material didáctico con sus estudiantes obtendrá un mejor dominio de la asignatura que imparte? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 3: Gestión y control | | | | | | | | | |
| INDICADOR: Capacidad académica | | | | | | | | | |
| 13 | ¿La influencia institucional ha afectado positivamente el desempeño docente? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Demuestra permanentemente su capacidad académica en el salón de clases? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Responsabilidad y metas | | | | | | | | | |
| 15 | ¿Se preocupa por alcanzar las metas? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Realiza con responsabilidad las actividades de enseñanzaaprendizaje? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Liderazgo académico y cero errores | | | | | | | | | |
| 17 | ¿El método de toma de decisiones en el grupo administrativo es efectivo? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | ¿La participación de las autoridades en las actividades sociales y recreación entre el personal administrativo afectan positivamente el desempeño institucional? | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ DE CONTENIDO

| MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------------|----------------------------------|--------|--|---------------|------------|-----------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMOS | ESCALA DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
| | | | | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Relaciones interpersonales: De acuerdo a Bisquera (2013), es definida como una interacción recíproca entre dos o más personas. Además trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. | Actitudes | Cortesía | 1 | En la institución educativa los trabajadores responden cordialmente el saludo a sus compañeros. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 2 | Los trabajadores se despiden cordialmente luego de entablar una conversación. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Respeto | 3 | Los trabajadores de la institución toman decisiones respetando los derechos de todos. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 4 | Las relaciones interpersonales que se viven en la institución favorecen su progreso. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Cooperación | 5 | El personal de la institución coopera activamente en el logro de objetivos comunes. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 6 | Consideras que cooperas activamente en el cumplimiento de las metas institucionales. | | | | | | | | | | | | | |
| | Comunicación | Reuniones | 7 | Los docentes como las autoridades participan activamente en las reuniones institucionales. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 8 | Las reuniones periódicas facilitan la distribución de la tareas en los equipos de trabajo conformados. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Charlas informativas | 9 | En la institución se brindan charlas informativas continuamente para integrar a los trabajadores. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 10 | En la institución se reciben charlas de capacitación permanentes sobre convivencia escolar. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Comunicación permanente | 11 | Los directivos mantienen comunicación permanente con los trabajadores dentro de la institución. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 12 | La comunicación entre los integrantes de los equipos de trabajo es permanente. | | | | | | | | | | | | | |
| | Normas de convivencia | Generación de un clima favorable | 13 | Los directivos brindan apoyo a sus colegas en temas puntuales dentro de un clima favorable. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 14 | En la institución se vive un clima que permite integrar a los trabajadores para cooperar en el logro de los objetivos institucionales. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Cumplimiento de normas | 15 | Los trabajadores cumplen las normas de convivencia demostrando su compromiso institucional. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 16 | Las autoridades hacen cumplir las normas de convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Trabajo en equipo | 17 | La institución fomenta el trabajo en equipo entre los trabajadores de la institución. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 18 | Realizas aportes relevantes a los equipos de trabajo en que participas. | | | | | | | | | | | | | |

Validación de instrumento 1 por Experto 1
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Relaciones Interpersonales y Desempeño Institucional en la Unidad Educativa “Juan León Mera” Quevedo, Ecuador, 2020.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Institucional en la Unidad Educativa “Juan León Mera”.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa “Juan León Mera” ” Quevedo, Ecuador, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Barzola Miranda Sonia Esther

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO EVALUADOR: Master

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: SOCIAL () EDUCATIVA (X)

INSTITUCION DONDE LABORA: Universidad Técnica Estatal de Quevedo

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL AREA: 30 Años

VALORACIÓN:

| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|
| X | | | | |

Quevedo, 29 de junio del 2020



MSc. Sonia Barzola Miranda.
Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | |
|--|---------------------------|--|-------|---|---------------|------------|-----------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|
| | | | | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Desempeño institucional: "Hace referencia al proceso del desempeño de los actores educativos, evaluados mediante factores previamente definidos y valorados, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión" (Chiavenato) | Planificación curricular | Actualización curricular | 1 | Recibe capacitaciones permanentes sobre actualización curricular dentro de la institución. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 2 | En su institución se actualizan los contenidos acordes a las normas curriculares emitidas por el ministerio de educación. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Elaboración de instrumentos de evaluación curricular | 3 | Elaboras frecuentemente instrumentos para evaluar los conocimientos de los estudiantes. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 4 | Elabora usted instrumentos para evaluar tanto procedimientos como actitudes. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 5 | Planificas tus actividades curriculares acorde al cronograma establecido. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 6 | Considera los indicadores establecidos para planificar sus actividades. | | | | | | | | | | | | | | |
| | Estrategias metodológicas | Técnicas de enseñanza | 7 | Las técnicas de enseñanza que normalmente aplica son efectivas. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 8 | Desarrollas con frecuencia técnicas de estudio activas. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Motivación | 9 | Motivas permanentemente actividades para el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 10 | Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus actividades en el aula. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Recursos didácticos | 11 | Utilizas frecuentemente recursos didácticos en el salón de clases. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 12 | La aplicación de materiales didácticos con sus estudiantes le permite mejorar el dominio de las asignaturas que imparte. | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gestión y control | Capacidad académica | 13 | El monitoreo institucional ha mejorado positivamente su capacidad académica. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 14 | Demuestras permanentemente tu capacidad académica en el salón de clases. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Responsabilidad y metas | 15 | Realizas con responsabilidad tus actividades de enseñanza aprendizaje. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 16 | Aplicas diversas estrategias para contribuir a alcanzar las metas propuestas. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Liderazgo académico y cero errores | 17 | Los directivos lideran los aspectos académicos de la institución. | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 18 | La participación activa de las autoridades en las actividades académicas permiten minimizar a cero los errores. | | | | | | | | | | | | | | |

Validación de instrumento 1 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Relaciones Interpersonales y Desempeño Institucional en la Unidad Educativa "Juan León Mera" Quevedo, Ecuador, 2020.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Institucional en la Unidad Educativa "Juan León Mera".

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Juan León Mera" " Quevedo, Ecuador, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SOLIS BARROS TITO RIGOBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO EVALUADOR: MSc.

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: SOCIAL () EDUCATIVA (X)

INSTITUCION DONDE LABORA: UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL AREA: 12 AÑOS

VALORACIÓN:

| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|
| | X | | | |

Quevedo, 29 de junio del 2020


MSc. SOLIS/BARROS TITO RIGOBERTO
Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: RELACIONES INTERPERSONALES

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
|--|-----------------------|----------------------------------|-------|--|---------------|------------|-----------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Relaciones interpersonales: De acuerdo a Bisquerra (2013), es definida como una interacción reciproca entre dos o más personas. Además trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. | Actitudes | Cortesía | 1 | En la institución educativa los trabajadores responden cordialmente el saludo a sus compañeros. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 2 | Los trabajadores se despiden cordialmente luego de entablar una conversación. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Respeto | 3 | Los trabajadores de la institución toman decisiones respetando los derechos de todos. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 4 | Las relaciones interpersonales que se viven en la institución favorecen su progreso. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Cooperación | 5 | El personal de la institución coopera activamente en el logro de objetivos comunes. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 6 | Consideras que cooperas activamente en el cumplimiento de las metas institucionales. | | | | | | | | | | | | | |
| | Comunicación | Reuniones | 7 | Los docentes como las autoridades participan activamente en las reuniones institucionales. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 8 | Las reuniones periódicas facilitan la distribución de la tareas en los equipos de trabajo conformados. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Charlas informativas | 9 | En la institución se brindan charlas informativas continuamente para integrar a los trabajadores. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 10 | En la institución se reciben charlas de capacitación permanentes sobre convivencia escolar. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Comunicación permanente | 11 | Los directivos mantienen comunicación permanente con los trabajadores dentro de la institución. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 12 | La comunicación entre los integrantes de los equipos de trabajo es permanente. | | | | | | | | | | | | | |
| | Normas de convivencia | Generación de un clima favorable | 13 | Los directivos brindan apoyo a sus colegas en temas puntuales dentro de un clima favorable. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 14 | En la institución se vive un clima que permite integrar a los trabajadores para cooperar en el logro de los objetivos institucionales. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Cumplimiento de normas | 15 | Los trabajadores cumplen las normas de convivencia demostrando su compromiso institucional. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 16 | Las autoridades hacen cumplir las normas de convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa. | | | | | | | | | | | | | |
| | | Trabajo en equipo | 17 | La institución fomenta el trabajo en equipo entre los trabajadores de la institución. | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 18 | Realizas aportes relevantes a los equipos de trabajo en que participas. | | | | | | | | | | | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales.

Objetivo: Evaluar los niveles de la Relaciones interpersonales.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

| | | | | |
|----------|-----------|-------|------|----------|
| Muy alto | Alto ✓ | Medio | Bajo | Muy bajo |
|----------|-----------|-------|------|----------|

Tumbes, mayo del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
Evaluador

Validación de instrumento 2 por Experto 3

| MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------------|--|-------|---|---------------|------------|-----------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|--|
| INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | | |
| | | | | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. A veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| Desempeño institucional: "Hace referencia al proceso del desempeño de los actores educativos, evaluados mediante factores previamente definidos y valorados, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión" (Chiavenato 2015). | Planificación curricular | Actualización curricular | 1 | Recibe capacitaciones permanentes sobre actualización curricular dentro de la institución. | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 2 | En su institución se actualizan los contenidos acordes a las normas curriculares emitidas por el ministerio de educación. | | | | | | | | X | | | | X | | | |
| | | Elaboración de instrumentos de evaluación curricular | 3 | Elaboras frecuentemente instrumentos para evaluar los conocimientos de los estudiantes. | | | | | | | X | | | | X | | X | | |
| | | | 4 | Elabora usted instrumentos para evaluar tanto procedimientos como actitudes. | | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Plan quimestral e indicadores | 5 | Planificas tus actividades curriculares acorde al cronograma establecido. | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 6 | Considera los indicadores establecidos para planificar sus actividades. | | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | Estrategias metodológicas | Técnicas de enseñanza | 7 | Las técnicas de enseñanza que normalmente aplica son efectivas. | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | 8 | Desarrollas con frecuencia técnicas de estudio activas. | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Motivación | 9 | Motivas permanentemente actividades para el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 10 | Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus actividades en el aula. | | | | | | X | | | | X | | X | | | |
| | | Recursos didácticos | 11 | Utilizas frecuentemente recursos didácticos en el salón de clases. | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | 12 | La aplicación de materiales didácticos con sus estudiantes le permite mejorar el dominio de las asignaturas que imparte. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Gestión y control | Capacidad académica | 13 | El monitoreo institucional ha mejorado positivamente su capacidad académica. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 14 | Demuestras permanentemente tu capacidad académica en el salón de clases. | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Responsabilidad y metas | 15 | Realizas con responsabilidad tus actividades de enseñanza aprendizaje. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 16 | Aplicas diversas estrategias para contribuir a alcanzar las metas propuestas. | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Liderazgo académico y cero errores | 17 | Los directivos lideran los aspectos académicos de la institución. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 18 | La participación activa de las autoridades en las actividades académicas permiten minimizar a cero los errores. | | | | | | X | | | | X | | X | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño institucional.

Objetivo: Evaluar los niveles de la Desempeño institucional.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

| | | | | |
|----------|-----------|-------|------|----------|
| Muy alto | Alto ✓ | Medio | Bajo | Muy bajo |
|----------|-----------|-------|------|----------|

Tumbes, mayo del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

| | | V1: Relaciones interpersonales | | | | | | | | | | | | | | | | | | Suma de ítems | Validez de Criterio de Pearson |
|---------|----|--------------------------------|---|---|---|---|---|------------------|---|---|----|----|----|---------------------------|----|----|----|----|----|---------------|--------------------------------|
| | | D1: Actitudes | | | | | | D2: Comunicación | | | | | | D3: Normas de convivencia | | | | | | | |
| Ítems | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| Muestra | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 42 | 0.55 |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 43 | 0.56 |
| | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 42 | 0.25 |
| | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 39 | 0.58 |
| | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 40 | 0.47 |
| | 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 59 | 0.25 |
| | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 44 | 0.50 |
| | 8 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 41 | 0.34 |
| | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 41 | 0.29 |
| | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 44 | 0.25 |
| | 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 54 | 0.64 |
| | 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 36 | 0.39 |
| | 13 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 54 | 0.56 |
| | 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 40 | 0.47 |
| | 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 38 | 0.31 |
| | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 38 | 0.65 |
| | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 42 | 0.48 |
| | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 43 | 0.38 |
| | 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 44 | |
| | 20 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 32 | |
| | 21 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 38 | |
| | 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 40 | |
| | 23 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 39 | |
| | 24 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 31 | |
| | 25 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 33 | |
| | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 37 | |
| | 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 31 | |
| | 28 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 47 | |
| | 29 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 38 | |
| | 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 39 | |

| | | V2: Desempeño institucional | | | | | | | | | | | | | | | | Suma de Ítems | Validez de Criterio de Pearson | | |
|-------|---------|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|---|---|----|----|----|-----------------------|----|----|----|---------------------|--------------------------------------|----|----------------------|
| | | D1: Planificación curricular | | | | | | D2: Estrategias metodológicas | | | | | | D3: Gestión y control | | | | | | | |
| Ítems | Muestra | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | V2 | Valido: = ó > a 0.21 |
| | | 1 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 45 | 0.45 |
| 3 | | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 45 | 0.36 |
| 4 | | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 41 | 0.44 |
| 5 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 44 | 0.45 |
| 6 | | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 | 0.24 |
| 7 | | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 45 | 0.43 |
| 8 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 45 | 0.34 |
| 9 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 46 | 0.53 |
| 10 | | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 45 | 0.53 |
| 11 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 | 0.49 |
| 12 | | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 44 | 0.36 |
| 13 | | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 61 | 0.41 |
| 14 | | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 46 | 0.49 |
| 15 | | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 47 | 0.38 |
| 16 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 46 | 0.39 |
| 17 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 48 | 0.39 |
| 18 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 | 0.37 |
| 19 | | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 | |
| 20 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 44 | |
| 21 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 43 | |
| 22 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 44 | |
| 23 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 46 | |
| 24 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 48 | |
| 25 | | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 45 | |
| 26 | | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 45 | |
| 27 | | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 38 | |
| 28 | | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 49 | |
| 29 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 44 | |
| 30 | | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 43 | |

VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

| Validez de constructo V1 | | | | | |
|---------------------------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | V1 | D1 | D2 | D3 |
| V1 | Correlación de Pearson | 1 | ,789** | ,696** | ,878** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| D1 | Correlación de Pearson | ,789** | 1 | .224 | ,668** |
| | Sig. (bilateral) | .000 | | .234 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| D2 | Correlación de Pearson | ,696** | .224 | 1 | ,401* |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .234 | | .028 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| D3 | Correlación de Pearson | ,878** | ,668** | ,401* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .028 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

| Validez de constructo V2 | | | | | |
|---------------------------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | V2 | D1 | D2 | D3 |
| V2 | Correlación de Pearson | 1 | ,729** | ,799** | ,763** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| D1 | Correlación de Pearson | ,729** | 1 | ,391* | ,423* |
| | Sig. (bilateral) | .000 | | .033 | .020 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| D2 | Correlación de Pearson | ,799** | ,391* | 1 | .335 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .033 | | .070 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| D3 | Correlación de Pearson | ,763** | ,423* | .335 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .020 | .070 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

| | | V1: Relaciones interpersonales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------|--------------------------------|-----|------|-----|------|-----|------------------|------|------|------|------|------|---------------------------|-----|-----|------|------|-----|------|------|
| | | D1: Actitudes | | | | | | D2: Comunicación | | | | | | D3: Normas de convivencia | | | | | | | |
| | | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | SUMA |
| Muestra | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 49 | |
| | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | |
| | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 40 | |
| | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 45 | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 51 | |
| | 6 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 41 | |
| | 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 42 | |
| | 8 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 | |
| | 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 46 | |
| | 10 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 43 | |
| SUMA | | 22 | 27 | 25 | 25 | 26 | 20 | 22 | 28 | 21 | 25 | 19 | 24 | 28 | 25 | 30 | 24 | 29 | 30 | 450 | |
| MEDIA | | 2,2 | 2,7 | 2,5 | 2,5 | 2,6 | 2 | 2,2 | 2,8 | 2,1 | 2,5 | 1,9 | 2,4 | 2,8 | 2,5 | 3 | 2,4 | 2,9 | 3 | 45 | |
| VARIANZA | | 0,76 | 0,2 | 0,45 | 1,1 | 0,64 | 0,4 | 0,36 | 0,56 | 0,69 | 0,45 | 0,49 | 0,84 | 0,16 | 0,3 | 0,2 | 0,24 | 0,09 | 0,4 | 8,24 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 17,2 | |
| Varianza de la población | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| K= Número de ítems | 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vi= Varianza de cada ítem | 8,24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vt= Varianza total | 17,2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| α= Coeficiente alfa de Cronbach | 0,552 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

| | | V2: Desempeño institucional | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------|------------------------------|-----|------|-----|------|------|-------------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|-----|------|------|------|------|-------|
| | | D1: Planificación curricular | | | | | | D2: Estrategias metodológicas | | | | | | D3: Gestión y control | | | | | | |
| | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | SUMA |
| Muestra | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 58 |
| | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 50 |
| | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 50 |
| | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 51 |
| | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 46 |
| | 7 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 52 |
| | 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 54 |
| | 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 43 |
| | 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 44 |
| SUMA | | 32 | 29 | 23 | 29 | 25 | 28 | 27 | 27 | 27 | 29 | 28 | 28 | 29 | 27 | 24 | 26 | 24 | 28 | 490 |
| MEDIA | | 3,2 | 2,9 | 2,3 | 2,9 | 2,5 | 2,8 | 2,7 | 2,7 | 2,7 | 2,9 | 2,8 | 2,8 | 2,9 | 2,7 | 2,4 | 2,6 | 2,4 | 2,8 | 49 |
| VARIANZ | | 0,76 | 0,3 | 0,21 | 0,1 | 0,45 | 0,56 | 0,41 | 0,21 | 0,61 | 0,29 | 0,36 | 0,16 | 0,89 | 0,2 | 0,44 | 0,44 | 0,24 | 0,76 | 7,38 |
| Varianza de la población | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 24 |
| K= Número de ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vi= Varianza de cada ítem | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vt= Varianza total | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| α= Coeficiente alfa de Cronbach | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,733 |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

| Estadísticas de total de elementos | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|---|
| V1 | 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 1 | 38.70 | 36.079 | .468 | .732 |
| Ítem 2 | 38.30 | 35.597 | .473 | .731 |
| Ítem 3 | 38.80 | 38.717 | .143 | .755 |
| Ítem 4 | 38.63 | 35.137 | .491 | .729 |
| Ítem 5 | 38.60 | 36.455 | .369 | .739 |
| Ítem 6 | 38.93 | 38.547 | .124 | .758 |
| Ítem 7 | 38.43 | 35.564 | .380 | .737 |
| Ítem 8 | 38.60 | 38.179 | .249 | .748 |
| Ítem 9 | 38.43 | 38.185 | .173 | .754 |
| Ítem 10 | 38.77 | 38.461 | .121 | .759 |
| Ítem 11 | 38.47 | 35.016 | .566 | .724 |
| Ítem 12 | 38.63 | 36.861 | .261 | .748 |
| Ítem 13 | 38.87 | 35.637 | .467 | .731 |
| Ítem 14 | 38.60 | 36.248 | .364 | .739 |
| Ítem 15 | 39.00 | 38.138 | .202 | .751 |
| Ítem 16 | 38.83 | 33.799 | .558 | .720 |
| Ítem 17 | 38.97 | 35.551 | .354 | .740 |
| Ítem 18 | 38.87 | 36.671 | .231 | .753 |

Confiabilidad total

| Estadísticas de fiabilidad V1 | |
|-------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .753 | 18 |

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

| Estadísticas de total de elementos | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|---|
| V2 | 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 1 | 43.63 | 22.585 | .337 | .699 |
| Ítem 2 | 43.50 | 22.121 | .344 | .697 |
| Ítem 3 | 43.80 | 22.924 | .269 | .704 |
| Ítem 4 | 43.63 | 22.309 | .340 | .698 |
| Ítem 5 | 43.57 | 22.599 | .375 | .697 |
| Ítem 6 | 43.47 | 23.706 | .173 | .711 |
| Ítem 7 | 44.13 | 21.844 | .299 | .701 |
| Ítem 8 | 43.67 | 22.713 | .219 | .708 |
| Ítem 9 | 43.97 | 20.792 | .374 | .692 |
| Ítem 10 | 43.80 | 21.407 | .415 | .689 |
| Ítem 11 | 44.10 | 20.852 | .331 | .698 |
| Ítem 12 | 44.00 | 22.414 | .221 | .709 |
| Ítem 13 | 43.93 | 22.478 | .305 | .700 |
| Ítem 14 | 43.77 | 21.633 | .382 | .692 |
| Ítem 15 | 44.00 | 22.276 | .242 | .707 |
| Ítem 16 | 43.83 | 22.282 | .267 | .704 |
| Ítem 17 | 44.07 | 21.995 | .241 | .708 |
| Ítem 18 | 43.93 | 22.340 | .229 | .708 |

Confiabilidad total

| Estadísticas de fiabilidad V2 | |
|-------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .713 | 18 |

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD (autorización para aplicación de prueba piloto, y autorización para aplicación de instrumentos en la institución estudiada)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN



UNIDAD EDUCATIVA "JUAN LEÓN MERA"

San Camilo- Quevedo- Los Ríos

Zona 5 Distrito D12D03-Circuito 06

Email: uejuanleonmeraquevedo@gmail.com

Teléfono:(05) 2771-293



Of.No.08.UEJLM.R

Quevedo,20 de abril 2020

Lcda. Jenny Roxana Zamora Litardo.

Ciudad.-

De mis consideraciones:

Yo, **Mariana de Jesús Suarez Romero** con cédula de identidad N° 1204334963 Rectora de la Unidad Educativa "Juan León Mera", **AUTORIZO** a la Lcda **Zamora Litardo Jenny Roxana** la aplicación del trabajo investigativo con los docentes de nuestro plantel titulado: **Relaciones Interpersonales y Desempeño Institucional.**

Mariana de Jesús Suarez Romero

CI N° 1204334963



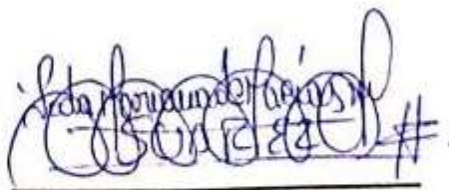
ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Mariana de Jesús Suarez Romero** con cédula de identidad N° **1204334963** trabajadora de la Institución Educativa "Juan León Mera", he sido informada sobre la investigación titulada: **Relaciones Interpersonales y Desempeño Institucional en la institución educativa "Juan León Mera" Quevedo, 2020**; conducida por la Lcda. **Zamora Litardo Jenny Roxana**, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Quevedo, 01 de junio del 2020.



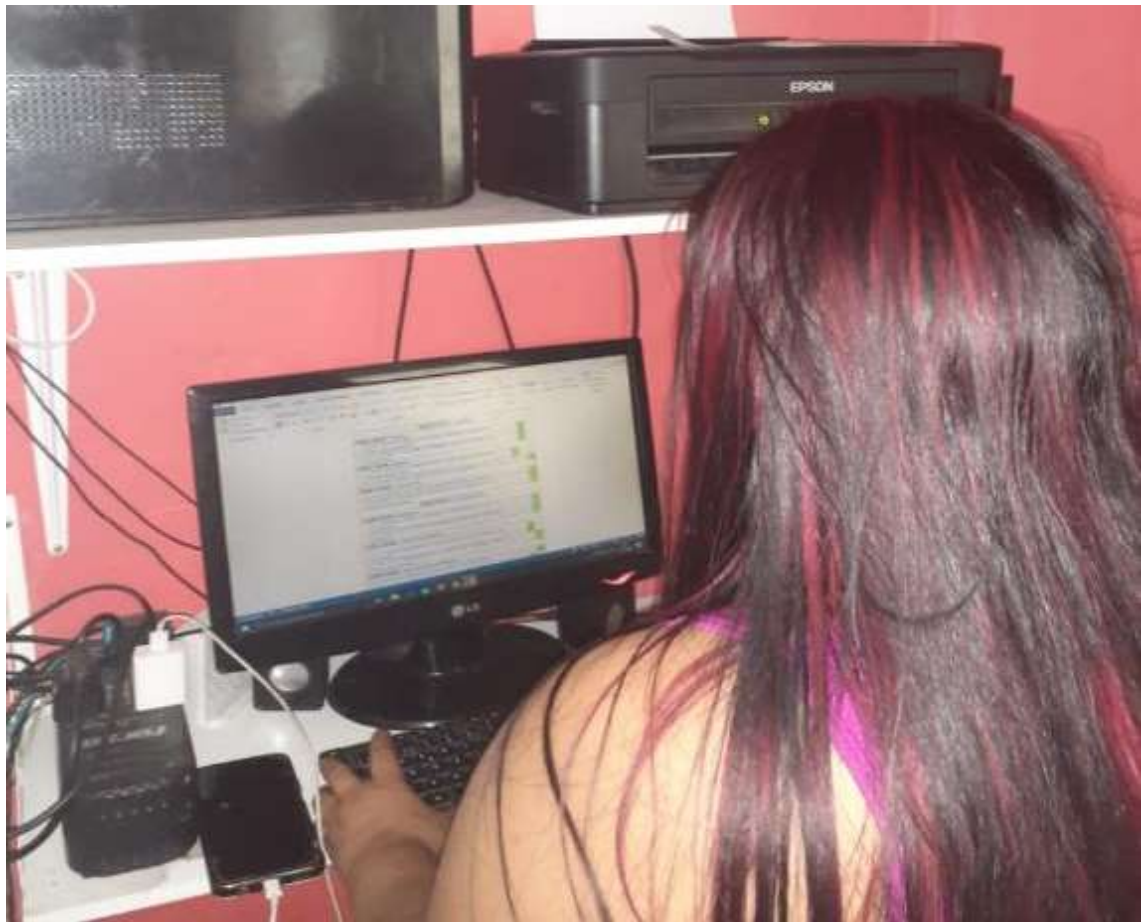
Mariana de Jesús Suarez Romero

CI N° 1204334963

| | | V1 Relaciones interpersonales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|-------|-------------------------------|---|---|---|---|----|------|-------|-----------------|---|---|----|----|----|------|-------|--------------------------|----|----|----|----|----|------|-------|------|-------|
| | | D1 Actitudes | | | | | | | | D2 Comunicación | | | | | | | | D3 Normas de convivencia | | | | | | | | V1 | Nivel |
| Muestra | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | D1 | Nivel | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | D2 | Nivel | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | D3 | Nivel | | |
| | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | Medio | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | Bajo | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 14 | Bajo | 42 | Bajo |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 13 | Bajo | 43 | Medio |
| | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | Bajo | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 16 | Medio | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 13 | Bajo | 42 | Bajo |
| | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 13 | Bajo | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | Bajo | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 14 | Bajo | 39 | Bajo |
| | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 11 | Bajo | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | Medio | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 12 | Bajo | 40 | Bajo |
| | 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 20 | Medio | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | Medio | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 18 | Medio | 59 | Medio |
| | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 17 | Medio | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 13 | Bajo | 44 | Medio |
| | 8 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | Medio | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 12 | Bajo | 41 | Bajo |
| | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 13 | Bajo | 41 | Bajo |
| | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 14 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | Medio | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 14 | Bajo | 44 | Medio |
| | 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | Medio | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 17 | Medio | 54 | Medio |
| | 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 10 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | Medio | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 10 | Bajo | 36 | Bajo |
| | 13 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 18 | Medio | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 18 | Medio | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 18 | Medio | 54 | Medio |
| | 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 14 | Bajo | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 12 | Bajo | 40 | Bajo |
| | 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 13 | Bajo | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 13 | Bajo | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 12 | Bajo | 38 | Bajo |
| | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | Medio | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 10 | Bajo | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 11 | Bajo | 38 | Bajo |
| | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 14 | Bajo | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 12 | Bajo | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 | Medio | 42 | Bajo |
| | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 13 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 13 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 17 | Medio | 43 | Medio |
| | 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 12 | Bajo | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 18 | Medio | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | Bajo | 44 | Medio |
| | 20 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 10 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | Medio | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | Bajo | 32 | Bajo |
| | 21 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 13 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 11 | Bajo | 38 | Bajo |
| | 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 12 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | Medio | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 12 | Bajo | 40 | Bajo |
| | 23 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 13 | Bajo | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | Medio | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 39 | Bajo |
| | 24 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 14 | Bajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | Bajo | 31 | Bajo |
| | 25 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 12 | Bajo | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | Bajo | 33 | Bajo |
| | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | Medio | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 12 | Bajo | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 9 | Bajo | 37 | Bajo |
| | 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 12 | Bajo | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | Bajo | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 11 | Bajo | 31 | Bajo |
| | 28 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 16 | Medio | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | Medio | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 | Medio | 47 | Medio |
| | 29 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 14 | Bajo | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 12 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 12 | Bajo | 38 | Bajo |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 13 | Bajo | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 12 | Bajo | 39 | Bajo | |

| | | V2 Desempeño institucional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----|-----------------------------|---|---|---|---|---|----|------------------------------|---|---|---|----|----|----|----------------------|-------|----|----|----|----|----|-------|----|-------|----|-------|
| | | D1 Planificación curricular | | | | | | | D2 Estrategias metodológicas | | | | | | | D3 Gestión y control | | | | | | V2 | Nivel | | | | |
| Items | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | D1 | Nivel | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | D2 | Nivel | 13 | 14 | 15 | 16 | | | 17 | 18 | D3 | Nivel |
| Muestra | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | Medio | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 11 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | Medio | 42 | Bajo |
| | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | Medio | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 14 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | Medio | 45 | Medio |
| | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | Medio | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 13 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | Medio | 45 | Medio |
| | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 14 | Bajo | 41 | Bajo |
| | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | Medio | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 13 | Bajo | 44 | Medio |
| | 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | Medio | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | Medio | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | Medio | 59 | Medio |
| | 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | Medio | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | Medio | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 13 | Bajo | 45 | Medio |
| | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | Medio | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 14 | Bajo | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 13 | Bajo | 45 | Medio |
| | 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | Medio | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 15 | Medio | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 14 | Bajo | 46 | Medio |
| | 10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | Medio | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | Medio | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 15 | Medio | 45 | Medio |
| | 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | Medio | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | Medio | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | Medio | 58 | Medio |
| | 12 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 17 | Medio | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 13 | Bajo | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 14 | Bajo | 44 | Medio |
| | 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | Medio | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 | Medio | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | Medio | 61 | Medio |
| | 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | Medio | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 14 | Bajo | 46 | Medio |
| | 15 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 | Medio | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | Medio | 47 | Medio |
| | 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | Medio | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | Medio | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 14 | Bajo | 46 | Medio |
| | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | Medio | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | Medio | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | Medio | 48 | Medio |
| | 18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | Medio | 48 | Medio |
| | 19 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | Medio | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | Medio | 48 | Medio |
| | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | Medio | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 16 | Medio | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 10 | Bajo | 44 | Medio |
| | 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | Medio | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | Medio | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 12 | Bajo | 43 | Medio |
| | 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 14 | Bajo | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 13 | Bajo | 44 | Medio |
| | 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 13 | Bajo | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | Medio | 46 | Medio |
| | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | Medio | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | Medio | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 13 | Bajo | 48 | Medio |
| | 25 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | Medio | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 14 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | Medio | 45 | Medio |
| | 26 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | Medio | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | Medio | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | Medio | 45 | Medio |
| | 27 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | Medio | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | Bajo | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | Bajo | 38 | Bajo |
| | 28 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | Medio | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 12 | Bajo | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | Medio | 49 | Medio |
| | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | Medio | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | Bajo | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | Bajo | 44 | Medio |
| | 30 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | Medio | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 13 | Bajo | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 14 | Bajo | 43 | Medio |

ANEXO 6. FOTOS (marcando las respuestas de un cuestionario)



ANEXO 7. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Título: Relaciones interpersonales y desempeño institucional en la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020 | | | |
|---|--|---|---|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | JUSTIFICACIÓN |
| <p>Problema General: ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020?</p> | <p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.</p> | <p>Hipótesis General: H₁: Existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020. H₀: No existe relación significativa de las relaciones interpersonales y el desempeño institucional en la Unidad Educativa “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.</p> | <p>Teórica: Porque aporta nuevos conocimientos con fundamento teórico basado en los enfoques de “Relaciones interpersonales” y “Desempeño institucional”, y en las teorías “Pedagógicas”, y el “Clima organizacional” (Restrepo, 2004).</p> |
| <p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel de relaciones interpersonales y desempeño institucional (autoridades - docentes – estudiantes y padres de familia)? PE2: ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la U. E “Juan León Mera”? PE3: ¿Qué relación existe entre las normas de convivencia y el desempeño</p> | <p>Objetivos Específicos: OE1: Identificar el nivel de relaciones interpersonales (actitudes, comunicación y normas de convivencia) y desempeño institucional (autoridades - docentes – estudiantes y padres de familia). OE2: Diagnosticar el nivel del desempeño docente en la U. E “Juan León Mera”. OE3:</p> | <p>Hipótesis Específicas: H1: Es alto el nivel de relaciones interpersonales (actitudes, comunicación y normas de convivencia) y desempeño institucional (autoridades - docentes – estudiantes y padres de familia). H2: Es alto el nivel del desempeño docente en la Unidad Educativa “Juan León Mera”.</p> | <p>Practica: Porque contribuye a la toma de decisiones con el fin de mejorar los niveles de relaciones interpersonales y el desempeño institucional.</p> <p>Metodológica: Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que podrán ser utilizados en otros trabajos de</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020?</p> <p>PE5: ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.</p> <p>OE4: Evaluar la relación entre la comunicación y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.</p> <p>OE5: Evaluar la relación entre la organización y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.</p> | <p>H3: Existe relación significativa de las normas de convivencia y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.</p> <p>H4: Es alta la relación entre la comunicación y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.</p> <p>H5: Es alta la relación entre la organización y el desempeño institucional en la U. E “Juan León Mera”, Quevedo, Ecuador, 2020.</p> | <p>investigación similares al presente.</p> <p>Social: Porque beneficia a la comunidad educativa de la U. E “Juan León Mera”. Asimismo el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque sus resultados serán plasmados en repositorios oficiales de fácil acceso a investigadores e involucrados en el proceso educativo.</p> |
|---|--|--|--|

ANEXO 8. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA AUTORA

Declaratoria de autenticidad (autora)

Yo, Jenny Roxana Zamora Litardo, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, con cédula de identidad N° 1203844145, la tesis titulada "Relaciones Interpersonales y desempeño institucional en la Unidad Educativa "Juan León Mera", Quevedo, Ecuador, año 2020".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Quevedo, 19 de julio del 2020.


Lcda. Jenny Roxana Zamora Litardo
C.I. 1203844145

