



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia de las relaciones interpersonales en la gestión
educativa de la Institución Educativa N° 046 “Paúl Harris”,
Oidor – San Jacinto – Tumbes – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Balladares García, Yorly (ORCID: 0000-0002-9937-4779)

ASESOR:

Dr. Jurado Fernández, Cristian Augusto (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

*A Dios todopoderoso.
A mis padres agradecido eternamente.
A mis hermanos, a quienes amo mucho.*

Yorly

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas que con gran esfuerzo han caminado por la senda de la vida sin descanso y sin permitir que la tristeza empañe el grandioso milagro de la existencia; a quienes que con comprensión y calidez nos brindan su tiempo y comparten sus vidas.

A los docentes de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo que inculcaron sus conocimientos, para el logro de nuestras metas y aspiraciones, y así mejorar el desarrollo en la educación de nuestro país.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población de la Institución Educativa N° 046 – Paul Harris de la ciudad de Tumbes	24
Tabla 2. Muestra de la Institución Educativa N° 046 – Paul Harris de la ciudad de Tumbes	25
Tabla 3. Resultados de la variable gestión educativa	28
Tabla 4. Dimensión gestión pedagógica	29
Tabla 5. Dimensión gestión administrativa	30
Tabla 6. Dimensión gestión organizacional	31
Tabla 7. Dimensión gestión organizacional	32
Tabla 8. Dimensión gestión comunitaria	33
Tabla 9. Niveles y frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales	35
Tabla 10. Resultados de la correlación de Spearman entre las variables	36
Tabla 11. Resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión gestión pedagógica y relaciones interpersonales	37
Tabla 12. Resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión gestión administrativa y relaciones interpersonales	38
Tabla 13. Resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión gestión organizacional y relaciones interpersonales	39
Tabla 14. Resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión gestión comunitaria y relaciones interpersonales	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Resultados de la variable gestión educativa	29
Figura 2. Dimensión gestión pedagógica	30
Figura 3. Dimensión gestión administrativa	31
Figura 4. Dimensión gestión organizacional	32
Figura 5. Dimensión gestión comunitaria	33
Figura 6. Dimensión relaciones interpersonales	34

RESUMEN

El estudio titulado: Influencia de las relaciones interpersonales en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 046 “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto – Tumbes – 2019; basa su importancia en el hecho de poder presentar la problemática entre el análisis de las variables de estudio, que pueden afectar favorable o desfavorablemente la condición entre ambas; que pueden favorecer el desarrollo educativo de la comunidad en general. Se ha podido evidenciar que el resultado entre ambas variables es favorable y que la gestión en general se orienta a la calidad y la excelencia educativa. El enfoque de la investigación es cuantitativo y el diseño es no experimental, así mismo se basa en las observaciones de los hechos que se han suscitado en el contexto real. La medición efectuada tiene como sustento un análisis numérico, por medio del cual se han demostrado las hipótesis planteadas en el estudio, que ha involucrado a los elementos docentes y directivos de la institución en mención. Finalmente se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables cuyo valor de significatividad bilateral corresponde a 0,000 valor que es menor que el estándar de 0,05; asociado al Rho de Spearman que corresponde a 0,519. Así mismo el 45,46% de los docentes se encuentran en un intervalo medio de las relaciones interpersonales y el 54,54% en un intervalo alto

Palabras claves: Gestión directiva, relaciones interpersonales entre docentes.

ABSTRACT

The study entitled: Influence of interpersonal relationships in the educational management of Educational Institution No. 046 "Paúl Harris", Oidor - San Jacinto - Tumbes - 2019; bases its importance on the fact of being able to present the problem between the analysis of the study variables, which can affect favorably or unfavorably the condition between the two; that can favor the educational development of the community in general. It has been shown that the result between both variables is favorable and that management in general is oriented towards quality and educational excellence. The research approach is quantitative and the design is non-experimental, likewise it is based on the observations of the facts that have arisen in the real context. The measurement carried out is supported by a numerical analysis, by means of which the hypotheses raised in the study have been demonstrated, which has involved the teaching and managerial elements of the institution in question. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between both variables whose value of bilateral significance corresponds to 0.000, which is less than the standard of 0.05; associated with Spearman's Rho, which corresponds to 0.519. Likewise, 45.46% of teachers are in a medium interval of interpersonal relationships and 54.54% in a high interval

Keywords: Directive management, interpersonal relationships between teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación ha sido realizada en la institución educativa N°046 “Paul Harris” teniendo como tema, el estudio de cómo se producen las Relaciones Interpersonales y que influencia tienen en la gestión de educación, el mismo que constituye un trabajo de tipo descriptivo de este centro educativo ubicado en el distrito de San Jacinto – Provincia de Tumbes.

Con esta investigación lo que se busca es poder saber cómo lograr obtener una relación positiva que a su vez influya de la misma manera en la gestión educativa. Así también se determinará cual es la forma de gestión que utiliza el director y que impacto tiene la misma en el nivel de eficiencia que presenta el centro educativo N°046 “Paul Harris”, tratando con esto de describir la estructura de trabajo que allí se maneja.

Este trabajo lo hemos realizado dividiéndolo en partes las cuales explicare a continuación de manera muy breve; primero para ubicarnos en el contexto abordamos la problemática materia de investigación sobre cómo se dan las relaciones interpersonales dentro del esquema de organización de este centro educativo, lo cual nos va a poder brindar la oportunidad de conocer a profundidad como estas relaciones entre los miembros de este colegio van a tener impacto sobre los procesos pedagógicos y administrativos llevados a cabo en el mismo; al mismo tiempo que este concepto nos da una idea de cómo impulsar que las relaciones interpersonales sean beneficiosas para aumentar la calidad de la educación brindada en esta institución.

Luego se va a desarrollar el marco teórico, el cual se ha dividido en dos partes: en la primera, se realizarán las especificaciones sobre todo lo que abarca las relaciones interpersonales y en la segunda parte el tema referente a la gestión de educación. La tercera parte de la investigación está enfocada en desarrollar el marco metodológico y se ha dividido en siete sub - partes, describiéndose la metodología que se aplicó para realizar la interpretación de resultados. Y por último expondremos la interpretación de esos resultados.

El problema de las relaciones interpersonales es que no se han estudiado directamente en el campo de la gestión educativa. Por el contrario, encontramos que los inconvenientes relacionados con la comunicación y la escuela están ligados con la enseñanza o la enseñanza de idiomas, y no con la gestión administrativa o institucional. Razón por la cual consideramos que investigar sobre este tema va a darnos la oportunidad de explicar y poder obtener un mejor conocimiento de cómo inciden en el proceso educativo y administrativo las mencionadas relaciones interpersonales; a la vez de darnos nociones de como impulsar los factores claves que se deben emplear para que se obtenga el beneficio de una mejor educación.

Las relaciones interpersonales son importantes debido a que promueven valores organizacionales, además de promover la convivencia en armonía, el trabajo en equipo, la integración, la cooperación y la participación favoreciendo de esa manera a crear un buen ambiente de trabajo; sin embargo en el centro educativo motivo de análisis estas relaciones eran muy distantes y poco armoniosas especialmente entre los agentes directivos y del proceso educativo, lo que traía como consecuencia que se originaran ciertos conflictos.

Sobre lo expuesto nos planteamos las siguientes interrogantes ¿de qué manera son llevadas las llamadas relaciones interpersonales entre los miembros del equipo que labora en el centro educativo N°046 “Paul Harris”? ¿serán las mismas, susceptibles de análisis? ¿son adecuados los medios que se están empleando para interrelacionarse? ¿es entendible el mensaje que se quiere hacer llegar a los receptores? Y por último ¿las estrategias usadas son diferentes de acuerdo con el grupo de interés?

Sin embargo, cuando una entidad u organización empieza a mostrar interés en plantear estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de sus agentes, estará apuntando con ello a poder obtener dos cosas: un mejor flujo de información y entendimiento, así como también que se aperturen todos los canales de retorno de la información a las instancias directivas; y esto nos lleva a plantearnos la última pregunta, ¿Qué influencia tienen las relaciones interpersonales en la gestión educativa de la institución N° 046 “Paul Harris”?

Por las razones ya mencionadas este trabajo se encuentra justificado en saber

cómo se producen las relaciones interpersonales en el ambiente de una organización educativa, lo que nos brinda la oportunidad de explorar otras formas de relacionarnos con nuestro entorno tanto a nivel personal como de equipo, mejorando así nuestra capacidad para comunicarnos, al saber escuchar con respeto otras opiniones así como también de sentirnos con la libertad de expresar nuestras ideas y conocimientos a los demás miembros, ya que estas serán debidamente valoradas; produciendo así cierta motivación para cumplir objetivos y lograr las metas trazadas en la institución según la labor que nos corresponda, logrando finalmente que el trabajo educativo sea llevado a cabo con total éxito.

La hipótesis de este trabajo se ha centrado en que a pesar de que este tema se encuentra dentro del área de gestión educativa, la que ha sido bastante estudiada desde diferentes perspectivas y por lo mismo existe mucha información al respecto; por su parte las relaciones interpersonales dentro de una organización educativa a pesar de estar ligadas a la gestión de educación ha sido un tema poco investigado generando muchas inquietudes, motivo por el cual se convirtió en el tema central de esta investigación ya que se ha considerado que estudiarlo nos va a dar las herramientas correctas para desarrollar una óptima calidad de enseñanza brindada en el centro educativo N° 046 "Paul Harris" de la provincia de Tumbes.

En nuestra investigación se ha planteado como objetivo general determinar que influencia tienen las relaciones interpersonales en la gestión educativa del centro educativo primario N°046 "Paul Harris" Oidor del distrito de San Jacinto de la Provincia de Tumbes.

En este trabajo de investigación presentamos cuatro objetivos específicos: describir el sistema de las relaciones interpersonales del centro educativo N°046 "Paul Harris"; identificar cuáles son las estrategias utilizadas para llevar a cabo las relaciones interpersonales en este centro educativo; identificar las necesidades de relaciones interpersonales para tomar decisiones referentes a la gestión educativa; y por último proponer que estrategias son las más adecuadas para mejorar la gestión educativa de esta institución.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se expondrán algunos estudios que han sido realizados referentes al tema de gestión institucional desarrollados tanto en el contexto nacional como internacional, los cuales nos van a permitir extraer algunas conclusiones útiles para aplicar a esta problemática. En el ámbito internacional tenemos a Oriadys (2004) quien analiza cómo funcionan los órganos de gestión y que aporte tiene su buen o mal funcionamiento en los centros educativos llegando a determinar que: estos órganos tienen un desempeño eficiente reflejado su correcto funcionamiento a nivel de institución educativa dado a que cuentan con personal debidamente capacitado, así como también se observa que entre agentes existe buena comunicación y la capacidad de siempre llegar a un acuerdo como grupo, aspectos que definitivamente tienen una incidencia positiva en su funcionamiento.

Gonzales (1998) quien realizó sus estudios basándose en el análisis del trabajo empíricamente de ocho directores los cuales durante un año ejercieron la función directiva teniendo como resultado que por concurrencia de diversos factores como urgencia de resolver todas aquellas deficiencias encontradas en el plantel a su cargo, ausencia de dominio de la incertidumbre y de fuentes informales de poder, entre otros aspectos, que en conjunto hicieron que su desempeño como líderes fuera muy bajo; llegando a la conclusión que el cargo de director de una institución educativa no debe ser otorgado de un día para el otro.

Gorrochategui (1995) llega a dos conclusiones de cómo debe de ser entendido el liderazgo en un centro educativo, primero entendiendo que las escuelas son empresas de servicio de mejora espiritual y segundo ser un líder implica establecer y acrecentar los valores en la empresa a su cargo dando el ejemplo. Así mismo Cofer (1992) señala que el reconocimiento a la labor de liderazgo es un aspecto muy importante debido a que es un incentivo para seguir mejorando en su desempeño.

Por otro lado, en el ámbito nacional, Mendoza (2009) sobre su tesis referente a los conflictos organizacionales y la influencia de estos al desarrollar una eficiente gestión institucional, llega a la conclusión que cuando se producen conflictos entre los miembros de una misma institución ello no solo afecta la buena relación entre

los mismos sino que se proyecta en un desempeño deficiente al tratar de alcanzar los objetivos y metas de la institución, ya que se ha creado un clima laboral hostil que dificulta el trabajo en equipo.

Calle (2008) en su investigación que trata sobre la conexión que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional de los directores de la Región Callao, llega a la conclusión de que en esa región se necesitaban directores que tuvieran entre sus cualidades al liderazgo transformacional debido a que estos tienen las metas y objetivos claros capaces de tomar decisiones colectivas proyectadas al futuro de la mano de la innovación y una correcta comunicación, todas ellas cualidades importantes para llevar una gestión exitosa, sirviendo de ejemplo para la formación de líderes.

Huari (2008) en su investigación sobre el estilo de gestión institucional y liderazgo utilizado en las instituciones educativas del Distrito y Provincia del Callao concluye lo siguiente: que los directores de esas instituciones cuentan con características de liderazgo facilitador, transformacional, transaccional y controlador al ejercer la gestión institucional lo cual da como resultado que esta sea excelente. Otro autor que se refiere a este tema es Bustamante (2007) sobre su estudio a la comunicación interna dentro de una organización educativa y de cómo influye ésta en el proceso de gestión de educación, sobre la que se concluye que es necesario poner más interés en la comunicación que existe entre los agentes de una organización debido a la influencia que tiene en el clima laboral y en el alcance de las metas y objetivos a nivel de institución.

Palma (1999) en su trabajo de investigación sobre la psicología del clima laboral, nos menciona en su tesis a la motivación, el clima organizacional, además del desempeño y la satisfacción en el trabajo como aquellas características que debe tener una organización para llegar a ser exitosa. Y por último tenemos a Flores de Gortari (1996) refiriendo en su investigación que la razón principal de la existencia humana es la comunicación en sus diversas manifestaciones, cuando se inicia y se logra establecer lo que el llama como una “relación viva”.

Ahora bien, continuando con el análisis a la Institución Educativa “Paul Harris” N°046 de la Provincia de Tumbes podemos observar que la misma cuenta con un

organigrama funcional que detalla las funciones de sus miembros ubicando a cada uno en el nivel correspondiente, de esa manera se tiene a la dirección, las subdirecciones de primaria y secundaria, la coordinación de tutoría, el órgano de participación, la fiscalización de la institución y por último la asociación de padres de familia.

Las relaciones interpersonales se dan entre dos o más personas; las cuales pueden basarse en una relación laboral o por un tema de amistad, lazos familiares u otras actividades sociales que impliquen la convivencia con otras personas. Estas podrán encontrarse reguladas por la ley, la costumbre o acuerdos mutuos debido a que son la base de los grupos sociables y la sociedad en sí.

Para que estas puedan desarrollarse es necesario que se emplee la comunicación en sus diversas formas ya que de esa manera se podrá emitir y recibir información, de manera que si no existe comunicación ya sea hablada, escrita o gestual, las relaciones interpersonales se tornaran complicadas.

Razón por la cual los psicólogos consideran que la educación emocional facilita actitudes positivas en nuestra vida como estimular la empatía, desarrollar habilidades sociales, afrontar de manera adecuada situaciones difíciles como fracasos o conflictos.

En las instituciones las relaciones interpersonales se dan a través de procesos comunicacionales con diferente público ya sean interno o externo, en la presente investigación lo que se quiere es analizar estos procesos comunicacionales dados entre miembros de una misma organización debido a que estos facilitan a la gestión buscando obtener mejores relaciones.

La comunicación en las relaciones interpersonales tiene gran importancia debido a que esta es concebida como un dialogo social derivado de la herencia del interaccionismo simbólico, siendo de esta manera la comunicación primaria considerada como un impulso propio del ser humano como reacción a la necesidad de supervivencia, haciendo que finalmente se logre la interacción de dos o más individuos, motivo por el cual se puede deducir que la comunicación es un elemento indispensable para una sociedad debido a que gracias a ella los individuos pueden agruparse.

Referente a esto tenemos a la corriente positivista la cual se ve identificada con el método general de las ciencias naturales, en el cual se explica que, así como se da en la naturaleza los fenómenos sociales también responden a leyes universales incambiables buscando siempre la neutralidad. Otra corriente que también se refiere a la comunicación es el “enfoque crítico” en el cual antes de que se estudie la comunicación se deben evaluar las características que presenta la sociedad actual como las desigualdades económicas, de poder, educativas, entre otras que producen una división entre los miembros de una sociedad.

La gestión en la educación es aquel proceso sistemático enfocado en fortalecer el crecimiento de los centros educativos con el fin de optimizar su desempeño directivo, administrativo, así como que el proceso pedagógico que brindan sea el más eficiente, sin perder su autonomía como institución. Dentro de esta gestión educativa se observan a las áreas de gestión: directiva, pedagógica/académica, de la comunidad, y administrativa/financiera. Además de entenderse como un medio para promover la gestión participativa, creando un clima social muy valorado que mejora los recursos humanos evitando todo tipo de signo autoritario; promoviendo la iniciativa y las habilidades gerenciales, y finalmente generando que se den objetivos y mecanismos que transformen los centros educativos eliminando las barreras que puedan existir mediante la rotación para la promoción individual y colectiva.

Sin embargo se considera que se deben incorporar ciertas características para que la gestión educativa se convierta en eficiente y competente, estas son: que exista una participación activa entre sus miembros, que el trabajo educacional nazca de la misma institución, que el ambiente laboral del centro educativo se adapte a las circunstancias, que se evidencie un desarrollo de capacidades para realizar las labores encomendadas, que ante un problema se presenten soluciones, que sus miembros tengan la capacidad de adaptarse a requerimientos, que se desarrollen habilidades heterogéneas y que el personal miembro de esta institución sea constantemente capacitado.

La Teoría del Tacto Pedagógico: Van Manen, es considerado como la sensibilidad pedagógica que debería ser adoptada necesariamente por los maestros ya que cuando en una relación alumno/docente se utiliza al tacto pedagógico se va a

evidenciar un predominio a ser receptivos, debido a que este, es un tipo de relación pedagógica que puede ser promovida en las acciones que realizamos en las aulas con nuestros alumnos, ya que al hacerlo se preservaría el espacio de los estudiantes protegiendo algunos de sus aspectos más vulnerables, evitando situaciones de humillación, destacando las cosas positivas y únicas que hacen a cada alumno diferente.

Ahora bien, continuando con el tema de las relaciones interpersonales dentro de una institución u organización, éstas ayudarían a mejorar el clima laboral mediando entre los propósitos y los logros del mismo equipo de trabajo. En el área de educación esto va a significar una distancia entre lo planificado (expectativas y alcances a lograr en una unidad educativa) y lo que ya se consiguió (metas a nivel de institución y rendimiento exitoso) debido a la interacción de distintas variables que en cuanto son percibidas dan origen a “climas”. El proceso dado en las instituciones educativas de nuestro país es que cada organización cuenta con un clima y una forma de organización determinada; razón por la cual se considera fundamental hacer una investigación de las relaciones interpersonales que ayudan a la mejora del clima organizacional de los centros educativos.

La escuela como organización es aquel espacio donde se fortalecen valores, lazos sociales y adquisición de conocimientos mediante dispositivos pedagógicos.; de manera que viene a ser para los sujetos un cerco cognitivo, ya que el proceso que se presenta en cada institución de modo particular con líneas invisibles separa a unos de otros.

De la misma forma en que un proyecto de carácter social adquiere en un determinado contexto rasgos de identidad propios según como se interprete, la cultura escolar también va a ser la articulación entre por una parte políticas educativas y por la otra como la gente las entiende y adapta a su realidad, haciendo que finalmente los individuos interrelacionen no solo entre ellos sino también con las esferas de gobierno, debido a que los encargados de las instituciones educativas plantearán cada vez más proyectos en busca de la mejora de la calidad de enseñanza así como la infraestructura de los centros educativos.

Las escuelas se encargan de realizar actividades referidas a elaboración de

procesos y procedimientos, trámites, modificaciones, interpretaciones así como de concretar en cada una de sus dimensiones los conceptos asignados a la noción de organización educativa. Esa manera de poner en acto y significar, es lo que se denomina en la presente investigación Matriz de Aprendizaje Institucional.

Ya hemos descrito al enfoque de la teoría positivista, y al de la crítica; ahora nos corresponde detallar al enfoque tradicional, en el enfoque tradicional no se considera al fenómeno de los grupos significativos de poder. Por lo que al conformarse una organización va a surgir inmediatamente algún sistema político que opere a la par. Si la organización es restrictiva y no permite la expresión del fenómeno, éste no se expresará en forma abierta, pero realizará su influencia mediante movimientos de fuerza o presiones latentes o encubiertas.

El enfrentamiento de intereses, así como la manera de entender las situaciones que se dan entre sectores que tienen distintos puntos de vista significa un motivo suficiente para cambiar. Sin embargo y a pesar de ello hay ciertas categorías en las que un enfrentamiento de intereses pasa de ser provechoso a ser destructivo, sin embargo, al permitir la demostración abierta de intereses lo que se logra es crear vías institucionales de manera que ese enfrentamiento o conflicto de intereses sea manejable de acuerdo con las disposiciones previamente acordadas con los sectores participativos.

Debido a ello las escuelas son consideradas como una realidad compleja, en la que existe coparticipación entre sus miembros y otros agentes exteriores, que al interrelacionarse pueden ocasionar repercusiones importantes en la vida de estos sujetos. Entre estos miembros, los que pertenecen a la dirección, como conductores-asesores-docentes propios de la institución son los que tendrán a cargo la mediación entre la diversidad de posturas. Esta mediación a la que se quiere llegar usando la comunicación va a implicar un intercambio, una puesta en común para llegar a acuerdos colectivos. De manera que podemos darnos cuenta lo indispensable que es hacer esto para tomar decisiones y crear condiciones que generen acuerdos. Por esta razón es que la mayoría de las instituciones tienen una estructura que las diferencia o que debiera hacerlo.

Smey, Richman (1991) definen a la cultura organizacional como aquella que da origen al clima organizacional el cual promueve que se den relaciones interpersonales positivas, de manera que la cultura de organización se puede entender como aquella que va a moldear las conductas de los agentes miembros de la institución educativa, sobre las practicas cotidianas que estos desarrollan tanto dentro como fuera del aula de clases.

Osborne (1992) sobre la cultura organizacional, la entiende como un elemento que va a servir para unir las practicas pedagógicas de los docentes, facilitando que se logren los objetivos y metas propuestos.

De manera que la coherencia entre las metas y objetivos de la institución, específicamente, sobre lo que son la calidad de los procesos educativos, la función del director como líder de la institución, las expectativas de rendimiento de los maestros y alumnado, así como las relaciones positivas entre miembros de la institución y entre miembros y otros agentes fuera de la institución, forman parte de lo que caracteriza a un plantel en donde la cultura organizacional es la que propicia que el servicio educativo sea de calidad.

Podemos entonces a partir de lo estudiado definir al clima organizacional como aquel grupo de variables referidas a lo siguiente: ambiente físico, es aquel espacio que ocupan las instalaciones de la organización; estructura de la organización, relacionada con el tamaño de la misma; ambiente social, relacionado al trato con el que se relacionan los agentes de la organización; características personales de sus miembros, referidas a las actitudes y aptitudes que tienen los mismos al desempeñar sus labores; y el comportamiento organizacional.

Gestión escolar según lo que define Escudero (1997) son todas aquellas acciones realizadas por individuos miembros de una institución educativa, generando condiciones y procesos necesarios para el aprendizaje de los alumnos. Al respecto Tapia (2003) considera sobre este tema lo siguiente: que el ámbito de organización dentro de una escuela esta relacionado con su manera de cumplir las actividades de esta, entendiendo a sus objetivos como una tarea que debe ser cumplida por todos sus miembros. Y por último tenemos a Guadamuz (1994) quien define a la gestión de educación como aquella que se enfoca en fijar prioridades y estrategias

de organización, así como a organizar, distribuir y administrar los recursos dedicados a potencializar la educación en sus diferentes ámbitos.

Los lectores encontrarán que definir gestión escolar abarca variedad de aspectos de la vida diaria de la escuela. Como es, el trabajo del director y el docente, como ellos llegan a relacionarse entre ellos, así como con los padres y miembros de la comunidad; que problemas resuelven y cuáles son las soluciones brindadas; todo esto se enmarca en un entorno cultural, dándole sentido a sus acciones porque contiene normas, reglas, conceptos y representaciones creadas y reproducidas en la vida escolar diaria.

La gestión educativa como proceso permite dirigir funciones tales como planificar situaciones a corto/mediano o largo plazo, dirigir una institución proyectándose al logro de objetivos, coordinar el funcionamiento de un centro educativo, y por último organizar las funciones que deben ser cumplidas por cada individuo miembro de la institución educativa.

La normativa es un conjunto de estándares o fórmulas que controlan el comportamiento humano. Estos pueden ser voluntarios (orden moral) u obligatorios (orden legal) las cuales se van a encargar de direccionar a los individuos para que estos se comporten de manera idónea dentro de la sociedad. Sin embargo, esta normativa necesariamente tendrá que cumplir con: ser dictada por autoridades con competencia y con suficiente calidad moral, deberá incluir reglas de carácter general, cada infracción deberá tener su correspondiente penalidad, y deberá tener métodos de coerción establecidos.

La motivación también se considera un impulso que lleva a las personas a elegir y actuar en determinadas circunstancias. Y decimos que esta se relaciona con el impulso, porque la misma es la que proporciona eficiencia para el alcance de metas y objetivos a nivel personal y profesional.

Como ya habíamos mencionado las relaciones interpersonales se basan en la comunicación, por lo tanto, es necesario en esta parte estudiar a la comunicación interna la cual viene siendo todas aquellas acciones realizadas para fomentar que se mantenga la buena relación entre miembros pertenecientes a una misma organización, utilizando todas las formas de comunicación posibles que permita la

integración y motivación. La comunicación organizacional ha sido definida por algunos autores como: Hall (1986) quien afirma que estas son las encargadas de dar información exacta apropiada para cada uno de sus miembros que necesitan recibir el contenido de lo que se comunica.

Kreitner (1996) para este autor los procesos comunicativos implican intercambios de información entre individuos. También lo expresa como un proceso de doble vía en el que concurren diversos elementos. Koontz y Weihrich (1995) lo entienden como la relación que se da entre dos o más individuos al dar y recibir información, asegurándose que el receptor comprenda la información.

Para hacer posibles las comunicaciones son necesarias las redes de comunicación las cuales se encuentran determinadas por mecanismos formales como los diagramas de organización. Sin embargo, existen otras redes que surgen sin planificaciones anteriores como el caso de la comunicación informal o llamada también red natural la cual es la manera más simple de comunicarse ya que se da de forma oral además de poder ser transmitida también de forma escrita pudiendo llegar a más personas en menor tiempo, gracias al uso de la tecnología.

Antes de continuar y entrar a detallar lo referido a redes de comunicación formales e informales, es necesario primero tener el concepto de comunicación, el cual se va a entender como una acción de compartir información verbal, escrita o gestual con otro individuo, y para que sea efectiva se va a requerir de que este mensaje sea entendido por su respectivo receptor, sin embargo hacen falta otros elementos además del emisor y receptor para que esta pueda transmitirse los cuales son el canal (por el cual se transmitirá), el mensaje (la información que se transmite) y el código.

Sin embargo, al transmitir un mensaje pueden ocurrir ciertos problemas o interferencias (ruidos) que van a ocasionar una distorsión en su recepción, provocando una alteración en su curso normal. Al respecto Quispe (1998) explica que estas interferencias físicas pueden darse mediante ruidos presentes en el medio físico; fallas mecánicas o electrónicas dadas en los aparatos usados para comunicarse; el espacio o distancia que existen entre un receptor y quien emite la información; situaciones de olvido; la credibilidad de

la fuente de quien se recibe la información; entre otros.

Sobre estos problemas (Evans y Russel) (1989) afirman que para que una comunicación se de efectivamente es necesario mejorar la calidad de comunicación tanto en el aspecto de como se trasmite, como se da y como otros la reciben. De manera que todos estos son aspectos importantes a tener en cuenta debido a que la comunicación es un pilar indispensable para que una sociedad se desarrolle y más concretamente del sistema educativo.

La comunicación formal, sobre la cual Goldhaber (1994) afirma que las redes formales de comunicación van a ser posibles debido a la fluidez de mensajes a través de una red de comunicación utilizando procesos escalares de autoridad o jerarquía (pudiéndose dar de manera ascendente o descendente) y/o funcionales de la clasificación de trabajo (mediante la organización), razón por la cual la dirección del mensaje es importante porque nos va a indicar el rol que ha seguido.

El mismo autor también clasifica los tipos de redes de comunicación como ascendentes (la información se da de subordinado a jefe), descendente (la información va de jefe a subordinado) y por último horizontal (la información es intercambiada entre individuos dentro de un mismo nivel de jerarquía).

Por esta razón recomienda que aquellas organizaciones que quieran que su productividad crezca deben prestar especial atención a sus empleados debido a que el incremento o no de la producción se dará en gran parte por ellos; sin embargo la mejor opción para acrecentar la producción será combinando los tres tipos de comunicación especificada, es decir que los trabajadores no solo interrelacionen con otros trabajadores de su misma jerarquía sino que también lo hagan con sus jefes y personal a su cargo (subordinados) de manera que cada uno pueda ampliar sus conocimientos a través de la información y experiencia compartida.

Gibson (1998) sobre la comunicación en una empresa afirma que esta se debe dar en cuatro direcciones ascendente, descendente, horizontal y a diferencia de Goldhaber aquí agrega la comunicación diagonal.

Continuando con el tema referente a medios de comunicación, Daft y Lengel (1984) opinan sobre la comunicación, como aquella por la cual obtenemos la información que deseamos, ellos la definen como riqueza de información la cual viene a ser la capacidad potencial que tienen los datos para transportar comunicación, la riqueza de información se va a medir sobre cuanta comprensión sustancial va a brindar un dato; la comunicación de un dato puede ser por ejemplo un guiño o cualquier gesto, entonces, si este gesto nos aporta una nueva comprensión sustancial entonces el dato va a ser considerado como rico; de lo contrario si ese mismo dato nos da poco entendimiento de lo que se quiere comunicar entonces será considerado como bajo. Así también establecen cuatro factores los cuales van a determinar la riqueza de la información: la retroalimentación pudiendo ser desde muy lenta hasta inmediata, el canal que puede darse con una combinación visual y auditiva, el tipo de comunicación personal y no personal, y la fuente de la cual emana el lenguaje: corporal, natural o numérica.

En los medios de comunicación ya sean escritos o verbales se van a encontrar características favorables o no que van a depender del emisor y receptor a quien se desea hacer llegar el mensaje; entonces, para asegurar que este proceso comunicativo sea exitoso, quien emita el mensaje debe poder tener la capacidad de escoger que medio es el mas apropiado para hacerle llegar al receptor la información deseada.

Con el fin de que este proceso comunicativo sea exitoso, se deberán verificar que concuerden una serie aspectos como: situaciones de comunicación interna, las cuales tienen que ver con el lugar y momento adecuado que favorezca la comunicación; planificar esta comunicación interna, se refiere al diseño y previsión de las comunicaciones dentro de una empresa u organización; las habilidades comunicativas referidas a toda capacidad con la cuentan las personas para comunicarse con su entorno inmediato y no inmediato; usar herramientas, medios o instrumentos adecuados que faciliten que la comunicación llegue a quien le corresponde; la ruta a través de la cual va la información hasta su destinatario, la misma que puede darse mediante canales formales como informales; y por ultimo también será necesario

establecer que problemas o dificultades pueden presentarse en la transmisión de comunicación interna ya sea en una organización o empresa.

A través de la comunicación informal, los individuos ejercen su libertad de expresión, por lo que la red natural es una actividad normal llevada a cabo en cualquier empresa. Davis y Newstrom sobre este tema afirman que las redes naturales no son comunicaciones dadas en cadena, sino que un individuo le comunica la información a un cierto grupo pequeño y estos a su vez van difundiendo esta información en su entorno, esto no presenta algunas desventajas debido a que a medida que se transmite la información esta va perdiendo parte de su veracidad y actualidad, además de que no llega finalmente a todo el número de personas que se quiere.

Con la gestión institucional lo que se quiere es impulsar que el nivel de la institución suba hasta alcanzar las metas que han sido propuestas en la planificación educativa de ese determinado centro educativo, para lo que será necesario tomar en cuenta todas aquellas experiencias obtenidas a través de prácticas o mecanismos ya empleados en otras instituciones educativas.

Para Casassus (2000) la gestión es la acción del ser humano, por esta razón, la definición que se le dé estará basada en una teoría explícita o implícita referente a las acciones realizadas por las personas. Así mismo, distingue varias formas de entender a la gestión ya sea con el objeto del cual se ocupa o con los procesos involucrados. Siguiendo este razonamiento del objeto o el proceso que se va a seguir, vamos a obtener algunas definiciones las que, van a poner de relieve el hecho de que la gestión tiene que ver con los componentes de una organización en lo que se refiere a arreglos a nivel de institución, articulación de recursos, y objetivos.

Barrios (2007) refiriéndose a la gestión, la entiende como aquel proceso por el que el directivo o equipo directivo van a determinar la planificación, que estará basada en los objetivos a alcanzar a nivel de institución, las necesidades que han sido identificadas, los cambios que se requieren realizar, y que acciones se necesitan para lograrlo.

Siguiendo esta idea de gestión centrada en la movilización de recursos

Casassus (2000) la entiende como la capacidad de crear relaciones entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, personas y objetivos pertenecientes a una determinada entidad con la finalidad de lograr los objetivos deseados.

Entonces entendemos a la gestión como la manera en que los individuos realizan acciones en función de la representación que estos tienen en el medio en el que operan, cuando nos referimos a “acción” dentro de una organización se refiere a una acción deliberada, la cual tiene base cognitiva, que refleja normas, estrategias y supuestos o modelos del medio en el cual opera. Por esta razón, decimos que la gestión es aquella capacidad que se tiene de articular representaciones mentales de los integrantes de una organización.

Casassus (2000) en una visión centrada en procesos, relaciona la gestión con el aprendizaje; relacionado a ello la Universidad de Harvard (1988) publicó un artículo en el cual explicaba que la gestión debía ser entendida como proceso de aprendizaje de la buena relación que existe entre la estructura, estrategia, sistema, estilo, capacidades, individuos y objetivos superiores, tanto dentro como fuera de la institución.

Entendemos que la definición de gestión es mas general que la que se le da a administración; ejercer la gestión en una institución abarca responsabilidades de conducir, planificar y ejecutar planes.

Navarro (2003) sobre la gestión educativa identifica tres tendencias: la que tiene gran influencia administrativa sobre aspectos de organizacionales; la que se centra en el proceso, lo cotidiano, sujetos y la cultura de lo escolar; y por último aquella se basa en generar aprendizaje en los centros educativos. Adicional a esto, referido a la gestión de educación es apropiado preguntarnos, ¿se debe usar los términos “gestión” o “administración” educativa?

Guadamuz (1994) sobre esta pregunta afirma que en la actualidad lo que corresponde al concepto de administración educativa es reemplazado por el concepto de gestión educativa.

En América Latina hasta fines de los ochenta bajo el sistema educativo

centralizado existían dos corrientes cercanas: de un lado estaba la planificación y del otro la administración. Esto era así debido a la visión autoritaria o verticalista de la gestión en la que se encontraban a los sujetos encargados de planificar y a los sujetos encargados de panificar o ejecutar lo planificado.

La gestión educativa, tiene como objeto formar personas, por lo que cuando nos referimos aquí a educación en sus esferas internas (alumnado) tiende a mezclarse con la finalidad de la organización, esta situación sin embargo es propia de la educación ya que no se presenta en organizaciones de otros rubros.

Escudero (1997) define a la gestión escolar como todas las acciones que realizan los agentes de la institución educativa con respecto a la función esencial que se les ha sido asignada, ésta implica propiciar las condiciones, ambientes y todos aquellos procesos en general que sean necesarios para que los alumnos aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. Dicho de otra manera, la gestión escolar ha sido objeto de diversas conceptualizaciones que buscan reconocer la complejidad y multiplicidad de asuntos que la constituyen.

Así, desde una perspectiva amplia del conjunto de procesos y fenómenos que suceden al interior de la escuela, Tapia (2003) entiende por gestión escolar, a la manera en cómo se organiza una escuela, la cual se encontrara integrada por la directiva, equipo de maestros, normas, instancias de decisión escolar y los actores y factores que se relacionen con la manera particular de hacer las cosas en el centro educativo, la comprensión de objetivos e identidad como grupo, la manera como se llega a estructurar el ambiente de aprendizaje y los lazos que se establecen con el entorno donde se encuentra ubicado el centro educativo.

Otros autores desarrollan aproximaciones al concepto de gestión escolar de una manera más analítica y descriptiva, tal es el caso de Guadamuz (1994) cuando afirma que gestión educativa se entiende como la fijación de prioridades y estrategias, así como la obtención, organización, distribución y utilización de recursos que se orienten a asegurar que la educación brindada sea de calidad

para quienes la reciben.

De esta manera los lectores podrán entender que el concepto de gestión escolar incluye diferentes facetas de la vida diaria dentro de una escuela; lo que hace el director, maestros, como interrelacionan no solo entre ellos sino también con los padres de familia y miembros de la comunidad en general, que asuntos son los que tratan y como esto se lleva a cabo; todo ello dentro de un contexto cultural que le otorga sentido y significado particular a su acción, debido a que contiene normas, reglas, conceptos y representaciones que se crean y recrean en el día a día en una escuela.

La gestión educativa como proceso otorga un instrumento al administrativo ayudando a estudiar la organización y estructura institucional permitiéndole de esa manera guiar las funciones dedicadas a planificar, dirigir y controlar el funcionamiento de una institución.

Para el autor Solís (2006) la administración educativa como proceso tiene las siguientes funciones: planificar, que implica prever situaciones a corto, mediano y largo plazo; organizar, todo el trabajo que será realizado por los miembros de la institución e incluye los medios a ser utilizados para alcanzar las metas y objetivos previstos; dirigir, a la institución educativa en conjunto con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados; y por último la coordinación que implica mantener la relación entre todas las actividades realizadas (implicando en esta acción preventivas y correctivas).

Normatividad, se entiende como aquel grupo de criterios que son creados con la finalidad de servir como regulador de conductas de la sociedad, esta normativa puede tener carácter voluntario (y aquí se encuentran las normas de orden moral) o contar con carácter obligatorio (que son todas aquellas consideradas de orden jurídico como las leyes y reglas).

Sin embargo para que ésta normativa cuente con calidez debe cumplir ciertos requisitos: Toda normatividad para ser válida debe cumplir con los siguientes requisitos: que sea proclamada por una autoridad con la debida competencia para hacerlo, empleando la difusión necesaria (mediante el diario oficial); debe incluir reglas claras y que sean de aplicación general; así mismo, deberá

especificar las penas que se impondrán por infracción de la misma; y por último establecer métodos de coerción y convencimiento.

Sobre esto podemos entender lo siguiente: que la normativa está referida a las leyes y normas que serán establecidas dentro de una entidad u organización; la moral serán todas aquellas creencias con las que ha sido formada un individuo o grupo determinado, y la ética será tu manera de proceder dentro de la sociedad ya que esta estudia los actos humanos; y en resumen la normativa será aquel conjunto de normas y leyes que tienen la finalidad de regular el comportamiento de los individuos dentro de una sociedad.

La motivación está compuesta por una serie de factores que nos impulsan a lograr un objetivo o meta determinada; la razón por la que se dice que es un “impulso para lograr algo” es porque ésta hará que nuestro esfuerzo sea eficaz en la obtención de resultados, ya que se elegirá realizar una acción entre diversas alternativas que se nos presenten en una determinada situación.

Cuando la motivación se convierte en un proceso por el se busca satisfacer necesidades, toma la denominación de ciclo motivacional y cuenta con seis etapas: la primera denominada homeostasis, referida a un estado de equilibrio interno del ser humano; la siguiente es el estímulo, que se manifiesta a través de una necesidad; la tercera etapa es la necesidad, la cual provoca en el individuo un estado tensional de insatisfacción; seguida del estado de tensión; el que se vincula a un determinado comportamiento o acción causado por un impulso; la penúltima etapa es el comportamiento, que se enfoca en satisfacer la necesidad antes provocada y esta etapa va a terminar en el alcance del objetivo de forma satisfactoria; y la sexta y última etapa es la de satisfacción, que se produce en el organismo cuando ya se ha satisfecho la necesidad que causaba tensión, volviendo el organismo a su estado inicial de equilibrio hasta la aparición de un siguiente estímulo.

El siguiente punto a tratar está referido al liderazgo, el cual está definido como aquel conjunto de capacidades que pueden tener una o más personas determinadas, este liderazgo lo que va a causar es que la persona que lo tiene guíe a su grupo o equipo de trabajo hacia el alcance de una meta y/o objetivo

trazado; algunas de las características que presentan los líderes son el de tomar la iniciativa, convocar a mas gente a unirse a su grupo, incentivar el logro de metas, motivar a su grupo a seguir adelante, gestionar las condiciones necesarias para que el equipo trabaje a gusto y evaluar el trabajo realizado por su equipo o por otros grupos ajenos.

También se puede entender al liderazgo como una influencia interpersonal dirigida al logro de una o varias metas, dado a través del proceso comunicativo.

El filósofo Landolfi define al liderazgo como: el ejercicio que pone en manifiesto las actualizaciones y perfeccionamientos a los que llega un individuo, el cual recibe la denominación de líder, el cual por sus capacidades pretende conseguir un logro, a través de una misión, de uno o más objetivos propuestos por una visión. La misma que debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre. Los objetivos que se proponen por la visión deberán contener y considerar a aquellos objetivos pertenecientes a cada una de las personas que forman el equipo de liderazgo, juntamente con aquellos que son organizacionales.

Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, indica que existe un gran numero de definiciones sobre el liderazgo al igual que un gran número de personas que han querido definirlo. Pero por ahora entenderemos a que se refiere el liderazgo gerencial, el cual viene a ser el proceso por el cual se dirigen actividades laborales de los integrantes de un grupo y la manera en como se influye en éstas. En ésta definición se ubican cuatro implicaciones: la primera es que haya un sujeto que pueda ser o no líder capaz de influir y motivar a sus seguidores; que tenga la capacidad suficiente de influir y convencer; y que tenga carisma, sin embargo, basándose en estudios en psicología y sociología actual, el carisma no tiene relevancia en este tema y que por el contrario existen otras características que tienen mayor influencia en el liderazgo.

Según Lepeley (2001) "Liderazgo es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio". Al respecto Fernández (2002)

Satisfacer a los beneficiarios y crear un impacto positivo en la sociedad se va a lograr a través del liderazgo correctamente dirigido por los encargados del proceso de transformación organizacional, mediante la formulación de políticas y estrategias adecuadas, el uso adecuado de diversos recursos y diversas alianzas, y el establecimiento de buenas asociaciones. La gestión de procesos, todo lo cual conduce a la realización de la visión de la organización y a excelentes resultados.

En este sentido, creemos que los directivos deben intentar establecer un entorno de trabajo que adapte la eficiencia y el autoconcepto al capital personal de las personas que allí trabajan. Los gerentes que logren este objetivo se convertirán en líderes que pueden cambiar a sus empleados para que, en última instancia, tengan un mejor sentido de su trabajo, clientes y colegas. Se puede observar que en todas las etapas del proceso de gestión se entiende por comunicación, dado, uso o aplicación el proceso de sistematización de la información en los datos previamente seleccionados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo. Cálix, Zazueta y Macias (2016) el enfoque cuantitativo posee un enfoque lineal, existe claridad entre los elementos que conforman el problema, el cual posee exactitud e integración entre los elementos que la conforman. Así mismo el tipo de investigación que se ha abordado es correlacional. Para Hernández, Fernández y Baptista (2016); este tipo de investigación se orienta esencialmente en poder estimar el grado de variación entre uno o más variables; la cual es determinada estadísticamente por medio de coeficientes de correlación. Sin embargo, cabe destacar que esta situación no implica que los valores obtenidos determinen relaciones de causalidad; ya que estas son estimadas por otros procedimientos.

El diseño de investigación es no experimental de acuerdo con Para Hernández, Fernández y Baptista (2016); no existe manipulación deliberada de las variables; ya que se basa fundamentalmente en la observancia del fenómeno; tal como se desarrolló en su natural contexto para ser analizado; bajo esta perspectiva no existe estímulos, ni condiciones que deben de desarrollar los sujetos que participan en la investigación. Dentro de los diseños no experimentales encontramos el diseño transeccional o transversal, el cual es utilizado cuando el estudio se basa en analizar el estado o nivel de las variables en un determinado momento; bajo este diseño se recolectan los datos en un momento determinado y en un tiempo único. El propósito es estimar las variables y discutir su incidencia en un momento dado.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual.

Variable: Relaciones interpersonales. Se define como el modo de vinculación existente entre dos o más personas; que se sustente en el desarrollo de vivencias, sentimientos, emociones, motivaciones, intereses y actividades sociales. Las relaciones interpersonales son la base de la convivencia en la

sociedad y abarca todos los contextos de la existencia; su manejo está asociada a la personalidad y es un indiscutible factor asociado al vivir de las personas, por lo tanto, son fuente de satisfacción o de insatisfacción dependiendo del desarrollo que sobre ellas se haga, siendo una herramienta muy efectiva a nivel individual o de forma colectiva.

Variable: Gestión educativa. Se define como una disciplina que fortalece el desempeño de las instituciones educativas en general en un contexto determinado haciendo uso de instrumentos, técnicas y conocimiento; se sustenta en la administración educativa bajo el cual se construye el proceso educativo de forma sistémica y organizada

Definición operacional.

Las relaciones interpersonales constituyen una interacción recíproca entre dos o más personas, que tienen como base las dimensiones emocionales, el bienestar material, el desarrollo personal, el bienestar físico, la autodeterminación, la inclusión social y los derechos.

Por otra parte, como se ha señalado la gestión educativa operacionalmente comprende varias dimensiones entre las que encontramos: la gestión directiva, la gestión pedagógica y académica, la gestión financiera y administrativa y la gestión de la comunidad escolar.

La escala de medición que se ha utilizado para ambas variables es la ordinal; la cual nos brinda orden de los datos, sin que se determine el grado de variabilidad entre los mismos; los datos ordinales son datos estadísticos que poseen naturalidad; sin embargo, entre ellos existe una diferenciación desconocida, por último, los datos pueden ser calificados o agrupados.

(Ver anexo 1. Cuadro de operacionalización de las variables).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) define a la población como un conjunto de casos que son base esencial del desarrollo investigativo y que concuerda a la vez con especificaciones que son determinadas de acuerdo al

tema y línea de investigación poseyendo características comunes, en nuestro estudio la población es finita y está dada por el personal docente y directivo; los estudiantes y padres de familia de la institución educativa N° 046 – Paul Harris de la ciudad de Tumbes; de los cuales tenemos la siguiente información.

Tabla 1.

Población de la Institución Educativa N° 046 – Paul Harris de la ciudad de Tumbes

COMUNIDAD EDUCATIVA	TOTAL
Directivos	4
Docentes	43
TOTAL	47

Fuente: Elaboración en base a la información de la I.E. N° 046 – Paul Harris. Matricula del año lectivo 2019.

La muestra en términos de Hernández, Fernández y Baptista (2016) se define como un subconjunto de individuos o casos que forman parte de la población en estudio. Para el desarrollo de los estudios de investigación se requiere que la muestra sea significativa y representativa, por lo cual deberá elegirse una técnica adecuada cuya aplicación sea pertinente de acuerdo al estudio para lo cual debe de poseer las mismas características de la población.

Los criterios de inclusión que se han tenido en cuenta en el desarrollo del estudio, son que la muestra ha sido tomada única y exclusivamente de los docentes que laboran en la institución; así como los estudiantes que se encuentran matriculados en el año lectivo 2019. Los criterios de exclusión constituyen los hechos que se encuentran asociados a los docentes que no se encuentran en actividad en la institución educativa, así mismo implica a los estudiantes que no registran matrícula en la referida institución.

El muestreo que se ha utilizado es probabilístico aleatorio simple. Probabilístico debido a que todos los elementos que constituyen la población tienen la probabilidad de poder ser seleccionados al azar. Con respecto a la opción aleatorio simple, implica que cada sujeto posee la probabilidad de poder ser seleccionado para el desarrollo del estudio. Así mismo la unidad de análisis son las personas que poseen las mismas características de la población en general

en conformidad con la muestra.

Tabla 2.

Muestra de la Institución Educativa N° 046 – Paul Harris de la ciudad de Tumbes

COMUNIDAD EDUCATIVA	TOTAL
Directivos	4
Docentes	18
TOTAL	22

Fuente: Elaboración en base a la información de la I.E. N° 046 – Paul Harris. Matricula del año lectivo 2019.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación utilizadas de acuerdo a Ñaupas, Mejía, Nova y Villagómez (2014) constituyen una realidad el uso de métodos particulares y especiales que son aplicados en cada fase de la investigación científica, ya sea en el enfoque cuantitativo o cualitativo; las cuales se definen como una normativa que regula el desarrollo de la investigación; así mismo las técnicas de investigación son parte del método científico y se clasifican en descriptivas, conceptuales y cuantitativas.

Las técnicas descriptivas se han utilizado para la recolección de la información; haciendo uso de ellas se ha aplicado la observación, la entrevista, el análisis de contenido y los cuestionarios; por medio de estas técnicas se han construido los instrumentos de investigación. Las técnicas conceptuales se definen como procedimientos intelectuales y reglas lógicas que son usadas en la conducción de la investigación; es decir, son técnicas racionales que se usan para la generalización, abstracción, clasificación, análisis, síntesis y comparación en la investigación científica. Por último, las técnicas cuantitativas que están asociadas a las cantidades o magnitudes que son expresadas mediante el uso de algoritmos numéricos y fórmulas que determinan la población y la muestra; ligados al procedimiento estadístico y haciendo uso de la estadística descriptiva.

La confiabilidad de los instrumentos aplicados ha sido determinada por medio

del coeficiente del alfa de Crombach; cuyo resultado en la prueba piloto arrojó en un primer instrumento 0,803 y en el segundo 0,814; valores que se encuentran dentro de un grado de aceptación. La validez de los mismos ha sido otorgada por medio del procedimiento juicio de expertos, bajo este criterio se ha recurrido a profesionales conocedores del tema y han evaluado el contenido de cada uno de los ítems de los instrumentos aplicados; los cuales se detallan en anexos.

3.5. Procedimientos.

Respecto al procedimiento utilizado para la recolección de la información se ha hecho uso de los instrumentos diseñados para tal fin; los cuales han recogido la información necesaria de las variables que se analizan en el presente estudio; así mismo a las personas en general se les ha hecho de conocimiento el desarrollo de esta investigación y pidiéndoles su participación otorgando para ello el denominado consentimiento informado, el cual también está incluido en los anexos.

3.6. Método de análisis de datos.

Los datos y su análisis respectivo se ha hecho uso de la estadística descriptiva, la cual tiene como objetivo esencial el poder resumir, procesar y analizar los datos en conjunto de las variables analizadas; incidiendo en los estadígrafos por medio de los cuales es factible el poder comprender la magnitud de las variables en estudio centrándose en las medidas de tendencia central y las de dispersión. Por ello para poder generalizar e inferir las cualidades observadas es necesario desarrollar un conjunto de procedimientos y técnicas estadísticas como la toma de decisiones, la significación estadística y las pruebas estadísticas tanto paramétricas y no paramétricas. Por último, el desarrollo digital electrónico hace posible el uso de software especializado como el SPSS – Statistic Package of Social Sciences; lo cual se traduce como Paquete Estadístico Aplicado a Ciencias Sociales, del cual se ha hecho uso en su versión 24 para Windows.

3.7. Aspectos éticos

La investigación que se ha desarrollado se basa en sólidos aspectos éticos y morales como el cumplimiento de la debida referencia bibliográfica y el uso de la confidencialidad de los datos, que se ha tenido en cuenta para el desarrollo del presente estudio. Así mismo el presente informe fue evaluado por medio del software anti plagio Turnitin; cumpliendo con los parámetros establecidos por le Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; lo cual implica honestidad intelectual y aprecio por la objetividad y la comprobabilidad; estas condiciones desarrolladas por el autor implican también la independencia de juicio, para poder comunicar los resultados de forma objetiva.

IV. RESULTADOS

En este cuarto apartado que corresponde a los resultados estadísticos de ambas variables en estudio se presentan las tablas obtenidas por medio del software utilizado; así como también las figuras que sistematizan gráficamente dicha información. Hernández, Baptista, Fernández (2016) señalan que el análisis descriptivo implica describir las distribuciones porcentuales y de frecuencias; de acuerdo a los códigos y categorías empleadas, centrándose principalmente en el comportamiento de los porcentajes.

En el presente análisis se desarrollará primero la variable gestión educativa, en la cual se observa que el 18,18% de los miembros de la institución educativa encuestados considera la gestión educativa como buena; mientras que un 54,54% mayoritario la ubica en regular y finalmente un 27,28% en la categoría de deficiente. La misma situación es considerada gráficamente por medio de la figura 1.

Esta condición descrita nos muestra que realmente la gran mayoría de docentes en general muestra una visión muy centrada en relación a la gestión educativa; esto también se evidencia en entrevistas desarrolladas con padres de familia y estudiantes que también perciben tal situación. Como bien sabemos la gestión educativa es un factor muy fundamental para poder desarrollar a la comunidad educativa en general.

Tabla 3.

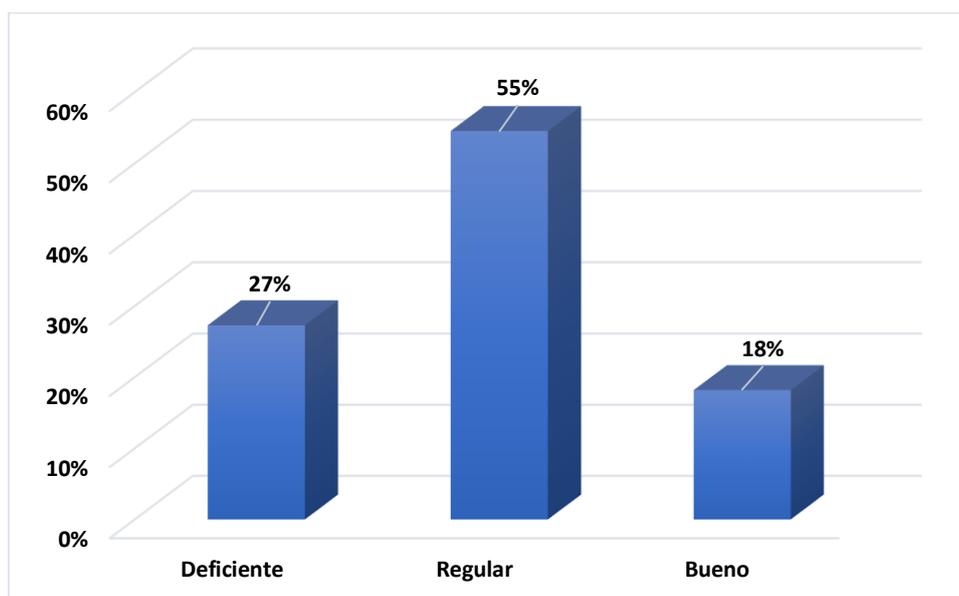
Resultados de la variable gestión educativa.

RESULTADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	6	27,28%
Regular	12	54,54%
Bueno	4	18,18%
TOTAL	22	100%

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Figura 1

Resultados de la variable gestión educativa



FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

La primera dimensión que se analiza es la gestión pedagógica en la cual se observa que un 9,09% cataloga como buena; un 45,45% como regular y el 36,36% como deficiente. Esta situación implica que la gestión pedagógica dentro de la institución debe de mejorar ya que en todos sus procesos; la ejecución de acciones que deben ser las más pertinentes; así mismo la toma de decisiones requieren un mayor análisis de quienes deciden sobre tales acciones; todas estas actividades conllevaran a la mejora de la práctica pedagógica; de su desarrollo y evaluación; se debe realmente priorizar las estrategias, dotarlas de mayor organización y un mayor uso de los recursos y medios curriculares.

Tabla 4.

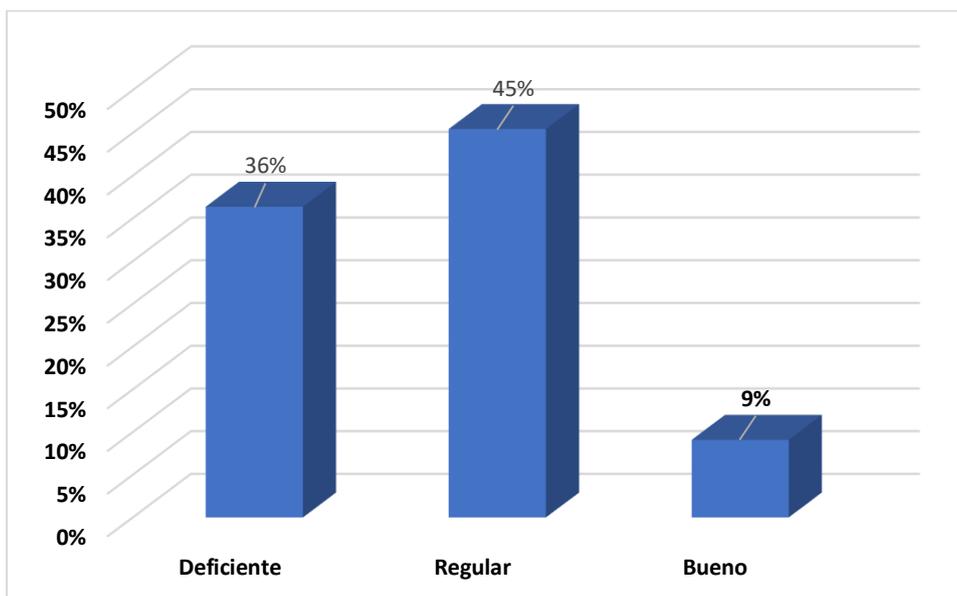
Dimensión gestión pedagógica.

RESULTADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	8	36,36%
Regular	10	45,45%
Bueno	4	9,09%
TOTAL	22	100%

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Figura 2.

Dimensión gestión pedagógica



FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

La dimensión gestión administrativa también fue objeto de análisis, por lo que mayoritariamente se encuentra en un intervalo regular en un 45,46%; en un el intervalo alto en un 27,27% y en catalogarla como deficiente en un 27,27%. Cabe señalar que la gestión administrativa, es conducente a la capacidad de coordinar y controlar las diferentes acciones que se desarrollan dentro de la institución educativa; lo cual también debe estar dirigido hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales; lo correcto implicaría la obtención de logros favorables para la institución en la cual debe reflejarse la gestión que tendrá que realizar el cuerpo jerárquico bajo la conducción del director.

Tabla 5.

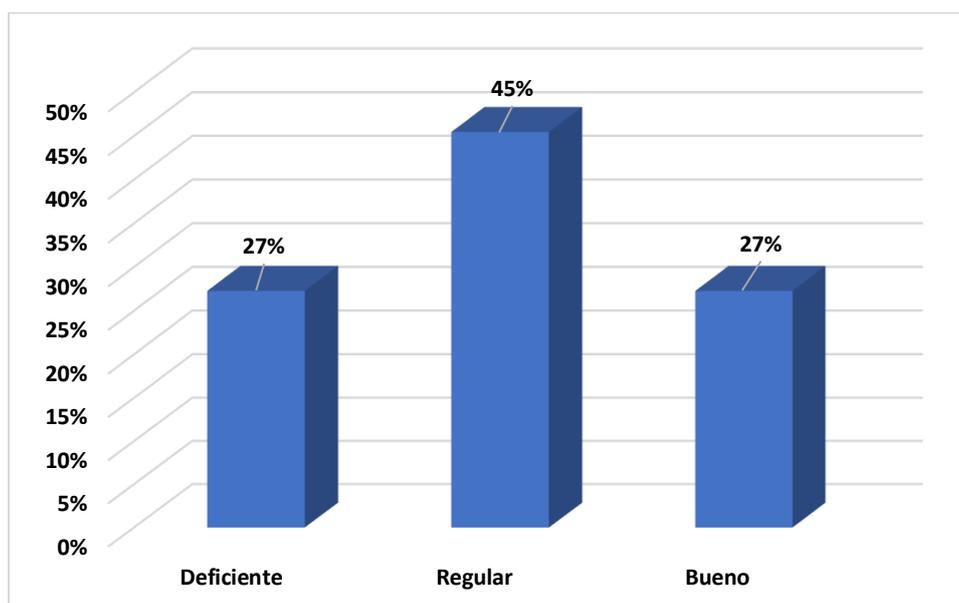
Dimensión gestión administrativa

RESULTADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	6	27,27%
Regular	10	45,46%
Bueno	6	27,27%
TOTAL	22	100%

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Figura 3.

Dimensión gestión administrativa



FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

La dimensión gestión organizacional nos muestra que el 40,92% de los encuestados considera estar en un resultado deficiente de la gestión organizacional; un 36,36% en un resultado medio y el 22,72% restante en un intervalo bueno. La gestión organizacional nos muestra el ordenamiento en todos los procesos que debe de desarrollar una institución actuar de manera coordinada en atención del bienestar de la comunidad educativa; tal como se refleja en los resultados son aspectos que aún tienen mucho por lo cual mejorar; lo cual además demanda un proceso de planificación.

Tabla 6.

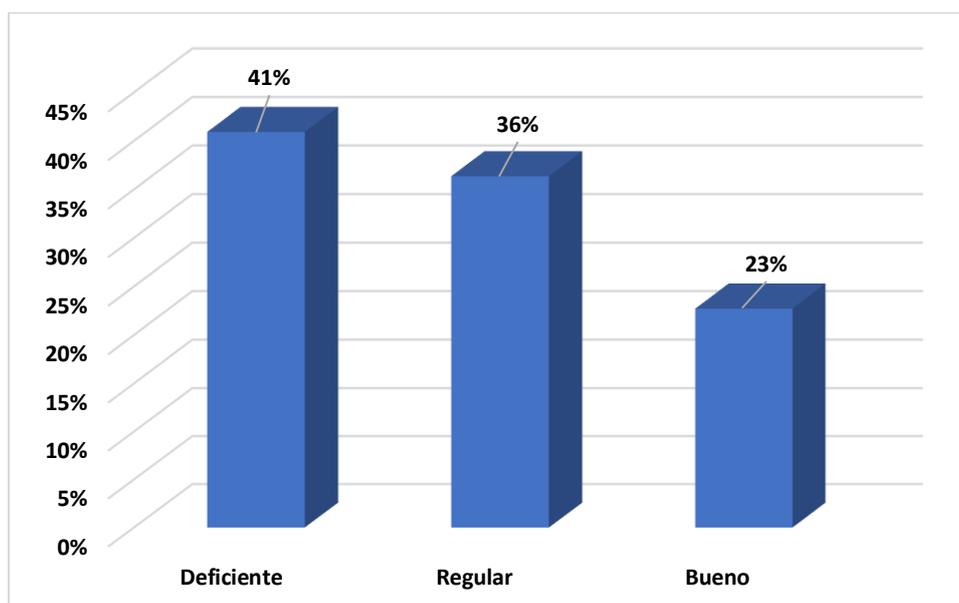
Dimensión gestión organizacional

RESULTADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	9	40,92%
Regular	8	36,36%
Bueno	5	22,72%
TOTAL	22	100%

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Figura 4.

Dimensión gestión organizacional



FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

La dimensión gestión comunitaria nos muestra que mayoritariamente se encuentra en un punto medio en un 50%; quienes consideran deficiente esta dimensión constituyen un 31,82% y quienes la consideran buena un 18,18%. La gestión comunitaria constituye un conjunto de actores colectivos e individuales alineados a los intereses institucionales; buscan la solución que los problemas que afectan a la comunidad donde se encuentra la institución educativa y que por ende afecta a los estudiantes y docentes en general.

Tabla 7.

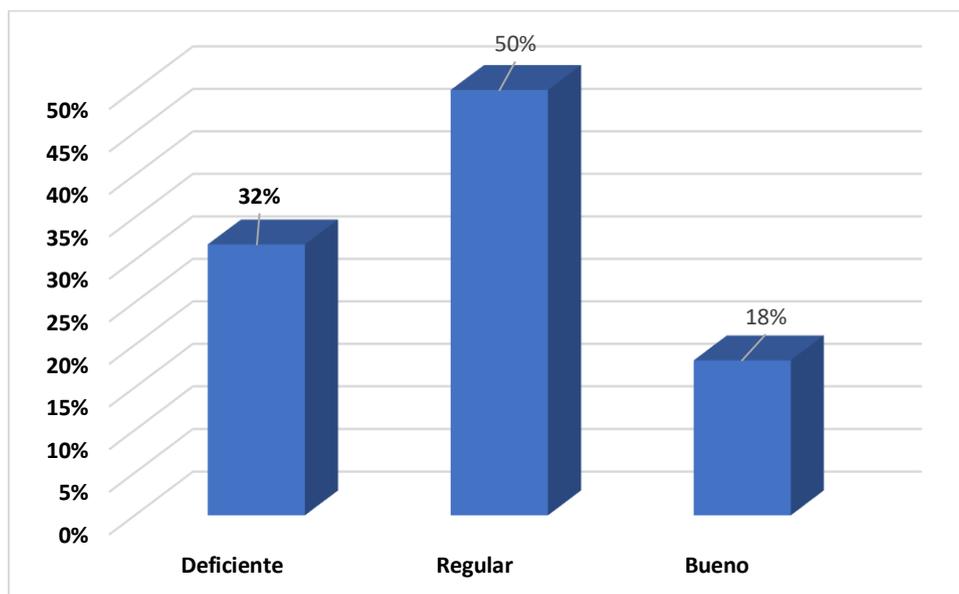
Dimensión gestión organizacional

RESULTADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	7	31,82%
Regular	11	50,00%
Bueno	4	18,18%
TOTAL	22	100%

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Figura 5.

Dimensión gestión comunitaria



FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Con respecto a los resultados de la variable relaciones interpersonales tenemos que el 45,46% se aglutinan en el intervalo calificado como regular y el 54,54% en el intervalo bueno. Las relaciones interpersonales constituyen asociaciones entre más de dos personas; las cuales suelen basarse en emociones y sentimientos; en nuestro caso el interés por el desarrollo de la conducción académica escolar. Cabe señalar que las relaciones interpersonales, poseen un gran abanico de contextos en donde la base es la comunicación y el respeto.

Tabla 8.

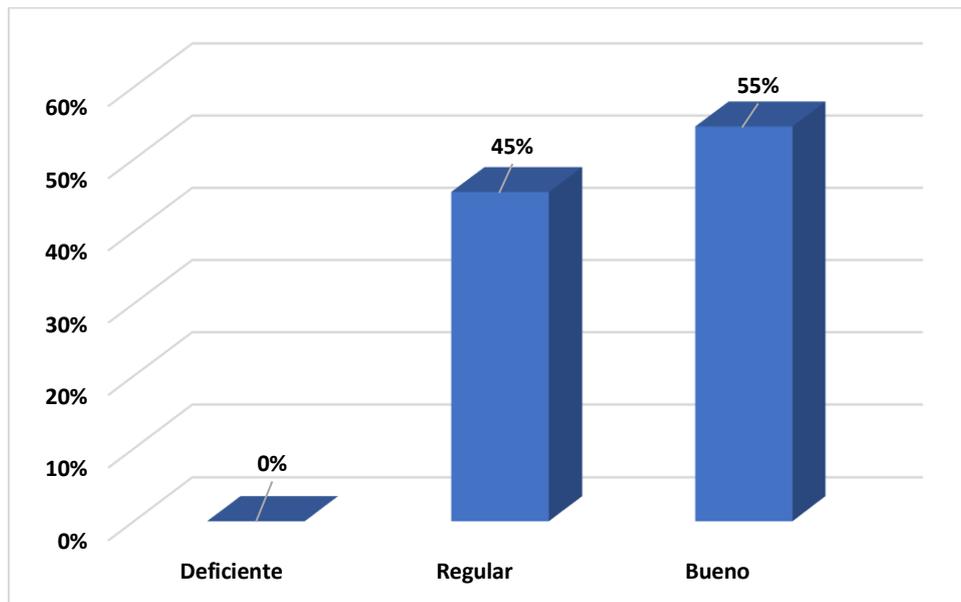
Niveles y frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales

RESULTADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	0	0%
Regular	10	45,46%
Bueno	12	54,54%
TOTAL	22	100%

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Figura 6.

Dimensión relaciones interpersonales



FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Prueba de normalidad.

En la tabla 9, se muestran los resultados de la aplicación de la prueba estadística de bondad denominada Prueba de Kolmogorov – Smirnov; por medio de la cual la totalidad de las variables se analizan en concordancia a la distribución normal que presentan; debido a que el coeficiente para ser considerado como significativo debe ser menor que 0,05 ($p < 0,05$); debido a ello las correlaciones que se presentan en las variables que conforman el estudio se basan en la utilización de pruebas no paramétricas. Para Hernández, Fernández y Baptista (2016); la prueba de Correlación de Spearman; constituye una prueba no paramétrica; por lo cual se necesita conocer lo siguiente: primero la generalidad de las observaciones formuladas no necesita argumentos sobre la distribución poblacional de quienes participan en el estudio; debido a ello es posible poder admitir distribuciones que no son normales; segundo las variables del estudio no son obligatoriamente medibles de acuerdo a criterios de razón o de intervalos; ya que es posible poder analizar los datos ordinales o nominativos; por ello la prueba estadística de mayor comunicación es el denominado coeficiente de correlación, el cual debe ser analizado por rangos ordenados de acuerdo a Spearman.

Tabla 9: Niveles y frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales

	Kolmogorov – Smirnova		
	Estadístico	Grados de Libertad	Nivel de Significatividad
Gestión Pedagógica	0,345	0,126	0,000
Gestión administrativa	0,345	0,126	0,000
Gestión organizacional	0,386	0,126	0,000
Gestión comunitaria	0,342	0,126	0,000
Gestión directiva	0,352	0,126	0,000
Relaciones interpersonales	0,347	0,126	0,000

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Contrastación de hipótesis.

La denominada prueba de hipótesis se realizó analizando el coeficiente de correlación ordenado por rangos tal como determina Spearman; los resultados se presentan en las tablas siguientes; en las cuales se muestra el coeficiente de correlación teniendo como base del análisis la significatividad bilateral. Vargas (2005) considera que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un rango de análisis entre menos uno y más uno (-1 y +1). Un valor alto positivo indica una tendencia marcada a la equivalencia o igualdad numérica en el ordenamiento de las dimensiones asociadas; el valor alto negativo indica una tendencia marcada a la desigualdad de las dimensiones asociadas a las variables. Por último, si el valor encontrado es cero (0); se establece que no presenta ningún tipo de correlación entre los intervalos analizados. Bajo esta condición si el resultado es cero; la hipótesis nula se acepta; o la hipótesis alterna se refuta. Sin embargo, si el resultado es distinto de cero, la hipótesis alterna se acepta o la hipótesis nula se rechaza.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que el nivel de significatividad del 0,05; condiciona que el investigador tiene a su favor el 95% para poder afirmar la generalización que esta planteando sin margen de equivocación y que únicamente un 5% puede contradecir su predicción. Así mismo el resultado del nivel de significancia del 0,01; condiciona que el investigador posee un 99% a su favor para también poder generalizar su predicción sin temor a equivocarse.

La prueba de hipótesis general se establece de la siguiente manera:

Ho: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión directiva en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p = 0$).

H1: Existe una relación significativa entre y las relaciones interpersonales docentes y la gestión directiva en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p \neq 0$).

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 10; se afirma que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión directiva en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; ya que de acuerdo a los resultados que se presentan se observa una escala positiva moderada (factor de significatividad bilateral = 0,000) el cual es menor que 0,05; el Rho tiene un valor asignado de 0,519.

Tabla N° 10

Resultados de la correlación de Spearman entre las variables.

			Gestión directiva	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,519**
		Sig. Bilateral		0,000
		N	22	22
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	0,519**	1,000
		Sig. Bilateral	0,000	
		N	22	22

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

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Prueba de hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión pedagógica en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p = 0$).

H1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión pedagógica en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p \neq 0$).

Tras analizar los resultados de la tabla 11, tenemos que existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión pedagógica en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; la cual presenta un resultado positivo moderado (factor de significancia bilateral = 0,000) menor que 0,05; y el Rho de Spearman es de 0,419

Tabla N° 11

Resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión gestión pedagógica y relaciones interpersonales.

			Gestión pedagógica	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	0,419**
		Sig. Bilateral		0,000
		N	22	22
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	0,419**	1,000
		Sig. Bilateral	0,000	
		N	22	22

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

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión administrativa en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p = 0$).

H1: Existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión administrativa en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p \neq 0$).

Al analizar los resultados de la tabla 12 se observa que existe una significativa relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión administrativa en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes;

resultado una escala positiva moderada (factor de significatividad bilateral = 0,000) el cual es menor que 0,05; y el Rho de Spearman es de 0,478

Tabla N° 12

Resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión gestión administrativa y relaciones interpersonales.

			Gestión administrativa	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0,478**
		Sig. Bilateral		0,000
		N	22	22
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0,478**	1,000
		Sig. Bilateral	0,000	
		N	22	22

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

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión organizacional en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p = 0$).

H1: Existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión organizacional en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p \neq 0$).

Tal como se puede observar en los resultados que se muestra en la tabla 13; se puede afirmar que existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión organizacional en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; presentando una escala positiva moderada; el factor de significatividad bilateral da por resultado 0,000; cuyo valor es menor que 0,05; y el factor Rho de Spearman es de 0,501.

Tabla N° 13

Resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión gestión organizacional y relaciones interpersonales.

			Gestión organizacional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,501**
		Sig. Bilateral		0,000
		N	22	22
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0,501**	1,000
		Sig. Bilateral	0,000	
		N	22	22

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

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

Hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión comunitaria en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p = 0$).

H1: Existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión comunitaria en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes. ($p \neq 0$).

Los resultados que se muestran en la tabla 14; nos permiten afirmar que existe relación entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión comunitaria en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; cuyo resultado es una escala positiva moderada; así mismo el factor de significatividad bilateral da por resultado 0,000; cuyo valor es menor que 0,05; y el factor Rho de Spearman es de 0, 583

Tabla N° 14

Resultados de la correlación de Spearman entre la dimensión gestión comunitaria y relaciones interpersonales.

			Gestión comunitaria	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	0,501**
		Sig. Bilateral		0,000
		N	22	22
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0,501**	1,000
		Sig. Bilateral	0,000	
		N	22	22

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

FUENTE: Elaborado por: Yorly Balladares García

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados que se han presentado en el capítulo anterior podemos encontrar que existen respuestas a los objetivos planteados de la investigación; realizándose el proceso de contrastación de las hipótesis entre las variables que componen el estudio: relaciones interpersonales docentes y gestión educativa y las dimensiones que componen a esta última.

Pozner (2011), considera que el poder identificar las dimensiones que componen a la gestión educativa son: la administrativa, la pedagógica; la organizacional y la comunitaria; las dimensiones de la variable relaciones interpersonales propuestas por Schultz son el control, la inclusión y el afecto. El objetivo del presente estudio fue establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y la gestión educativa en los docentes de la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes.

Las variables mencionadas fueron medidas con los cuestionarios utilizados para tal efecto; luego se procedió al análisis de los resultados variable por variable y sus dimensiones; observándose que existe una relación significativa entre ambas cuyo valor es una escala positiva moderada implica el resultado del factor de significatividad bilateral igual a 0,000; condición que es menor que 0,05; así mismo el coeficiente Rho de Spearman arroja 0,519. De acuerdo a las escalas y valores citados se evidencia que las relaciones personales juegan un rol preponderante dentro de la gestión educativa de una institución; sumándose a ello que el intervalo regular de la variable relaciones interpersonales se ubica en un 45,46% y que el resto 54,54% se encuentra en un intervalo bueno.

Estos resultados que se han obtenido de la medición de ambas variables conforman de forma efectiva que existe y se configura una significativa relación entre las relaciones interpersonales y la gestión educativa; dicha condición muestra semejanza con los resultados de las investigaciones realizadas por Tenorio (2016) quien aborda el tema de liderazgo y gestión directiva; en dicho estudio considera que el personal directivo que hace uso de un liderazgo autoritario; obstaculiza el desarrollo y evolución de las relaciones interpersonales en la institución educativa entre todos sus miembros.

Tenorio (2016) considera que los fundamentos analizados son contradictorios; pero que sin embargo afirman la vinculación directa de las variables analizadas, ya que las relaciones personales muchas veces entre docentes no guardan un adecuado perfil de desarrollo; esto debido a que existen deficiencias en la gestión; lo cual genera la conformación de grupos que muchas veces desarrollan conductas contrarias al desarrollo de la administración y gestión educativa.

La variable gestión educativa tiene similitud de acuerdo a los resultados que presenta Revilla (2016); el cual también analiza un caso semejante asociado a la gestión directiva y la pedagógica en un Instituto Técnico Superior de la ciudad de Moquegua; en el cual también concuerda que existe relación directa significativa entre las variables analizadas; cuyo resultado es: $r = 0,792$; lo cual implica que una buena gestión educativa desarrolla mejores prácticas de relación interpersonal entre docentes.

Guillen (2016) en su estudio realizado sobre la gestión directiva y el clima institucional; considera que existe relación directa significativa entre ambas variables; obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de: $r = 0,787$; lo cual implica poder afirmar que existe influencia directa entre las variables analizadas; lo cual es similar a los resultados del presente estudio.

Marín (2013) también analizo la gestión directiva en una institución educativa en la ciudad de Lima; en dicho estudio comprueba que la variable influye en diversas dimensiones e indicadores que componen la variable; un aspecto muy significativo se evidencia en las relaciones interpersonales que se desarrollan entre los docentes. Pernia (2012) analizo también las variables relaciones interpersonales y la función docente en una institución educativa; en dicha investigación se confirma por un lado la validez de los instrumentos utilizados, los cuales demuestran confiabilidad; y dicha investigación se basa en la teoría de William Schutz.

Beiza (2012), también en la investigación que aborda sobre el estudio de las variables: relaciones interpersonales y la gestión directiva; nos muestra una alta correlación entre las variables; sin embargo, en el estudio se demuestra que existe

una afectación negativa entre ambas variables, lo cual conlleva a que la comunidad educativa sea afectada en su totalidad, pudiéndose constatar que las relaciones interpersonales constituyen la base fundamental del clima laboral. En el estudio se precisa que las relaciones interpersonales se encuentran fragmentadas afectan la gestión educativa en la institución.

En el estudio que se ha desarrollado se ha podido evidenciar que las dimensiones que componen la gestión educativa: administrativa, pedagógica, organizacional y comunitaria; presente una relación significativa con las relaciones interpersonales de los docentes. Podemos afirmar que en las instituciones educativas la administración constituye un elemento muy importante para la conducción eficiente de una organización, la cual puede desarrollar una gestión vertical u horizontal.

En el estudio se evidencia que los resultados sobre la variable relaciones interpersonales en los docentes deben aún mejorarse aspectos que son oportunos y adecuados para poder inter relacionarse entre todos los integrantes de la comunidad educativa; de esta manera al identificarse los problemas, estos podrán ser analizados para poder ser asumidos con un mayor control y con plena conciencia de que se tiene que mejorar y fortalecer, generando así nuevos espacios y el desarrollo de mejores relaciones interpersonales; lo cual a su vez influirá en el crecimiento del vínculo comunicativo e informativo; bajo este contexto se reconoce el hecho de que sus miembros reconozcan la trascendencia de la información documentaria y de todo aquello que es necesario para la mejor marcha institucional.

Esta situación que se ha descrito contribuye al fortalecimiento de la filosofía aplicada al campo de la gestión de la calidad educativa, que debe de poder asumirse desde una perspectiva de innovación y comunicación; lo cual conllevara a una mejor toma de decisiones en beneficio del colectivo docente; asumiendo a la vez una visión de futuro muy bien definida y construida; que apunte a la formación y desarrollo de líderes, que contribuyan a la gestión eficiente; bajo esta perspectiva el director deberá, desarrollar la habilidades y competencias que estén alineadas a estas características.

Con respecto a la gestión educativa; debe de entenderse que esta asociada a la normatividad vigente que establece el Ministerio de Educación como ente rector del

proceso educativo; sin embargo, también se encuentra afectada por el comportamiento y conducta humana; en la cual también confluyen el orden moral y el orden jurídico. La reglamentación o normatividad se encuentra referida al cumplimiento de las normas y leyes que están aplicadas al campo educativo; así como también para cualquier otro tipo de institución. Bajo este contexto los docentes que asumen la dirección de la institución educativa, en muchas oportunidades no han actuado de acuerdo a lo que señala la normatividad; sin embargo, se aposto por el mejoramiento constante de las situaciones que se han presentado en este campo. Hoy en día la gestión educativa, constituye una de los pilares para poder desarrollar una gestión eficiente; más aún que hoy en día existen mecanismos de control que buscan mejorar de manera progresiva el sector educativo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se evidencia una relación significativa entre las relaciones interpersonales docentes y la gestión educativa en la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; en un resultado de escala positiva moderada: sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho de Spearman = $0,519$. Así mismo el 45,46% de los docentes se encuentran en un intervalo medio de las relaciones interpersonales y el 54,54% en un intervalo alto.
2. Cabe señalar que existe significativa relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión gestión pedagógica de la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; cuyo resultado es una escala positiva moderada con un factor de significancia bilateral = $0,000$; el cual es menor que $0,05$; y el Rho de Spearman es de $0,419$.
3. Del mismo modo el resultado de las relaciones interpersonales con la dimensión gestión administrativa de la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; presenta también una relación significativa, en la cual el factor de significatividad bilateral = $0,000$; cuyo valor es menor que $0,05$; y el Rho de Spearman es de $0,478$; estableciéndose una escala moderada positiva.
4. La medición de las relaciones interpersonales con la dimensión gestión organizacional en los docentes de la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; dio por resultado también una significativa relación presentando una escala positiva moderada; ya que el factor de significatividad bilateral da por resultado $0,000$; cuya puntuación es menor que $0,05$; y el factor Rho de Spearman es de $0,501$.
5. Por último, se analizó también las relaciones interpersonales la dimensión gestión comunitaria de los docentes de la institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes; resultando también significativa, en una escala positiva moderada ya que el factor de significatividad bilateral da por resultado $0,000$; cuyo valor es menor que $0,05$; y el factor Rho de Spearman es de $0,583$.

VII. RECOMENDACIONES

1. La institución educativa “Paúl Harris”, Oidor – San Jacinto; de la región Tumbes, debe de desarrollara estrategias para poder fortalecer la normal conducción de las relaciones interpersonales entre docentes y directivos; haciéndolas también extensivas a los demás miembros de la comunidad educativa; con el objetivo de poder organizar de forma habitual acciones que busquen desarrollar los lazos de integración; que deben de incluir aspectos como el deporte, la cultura y la amistad; todo lo descrito implica mejoramiento de la cultura organizacional que debe de sustentarse en los principios de tolerancia, colaboración y compañerismo.
2. Se ha podido conocer en el estudio desarrollado que el cuerpo directivo de la institución educativa “Paúl Harris” son personas que han sido nombradas y designadas por medio de los concursos que ha desarrollado el Ministerio de Educación – MINEDU; en atención al mérito obtenido; lo cual es un indicador de profesionales preparados para desarrollar la responsabilidad; lo cual favorece la conducción de la institución; por ello una posible línea de investigación podría orientarse en indagar el grado de aceptación de los directivos en otras escuelas de la región.
3. Se recomienda continuar investigando sobre el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los docentes y que en particular se haga uso de la teoría de FIRO; la cual sustenta el Dr. William Schutz; ya que dichos fundamentos teóricos son muy utilizados en las investigaciones que están ligados a la psicología laboral; sin embargo, en el campo educativo no se encuentran muchos estudios realizados; lo cual sería una perspectiva muy importante que podría contribuir a la explicación del tema.
4. Una recomendación importante sería extender la aplicación de los instrumentos de recolección de datos al personal administrativo y de servicio; lo cual podría contribuir a señalar con precisión los aspectos positivos y negativos relevantes en el desarrollo de las relaciones y aportar con toma de decisión que contribuyan al mejoramiento continuo.

REFERENCIAS

- Arce, G y Malvas, Y (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari- 2013 (Tesis de maestría; Universidad Sedes Sapientiae. Lima, Perú) Recuperada de: http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1
- Azzerboni, D. R. y Harf, R. (2003). Conduciendo la escuela: Manual de gestión directiva y evaluación institucional. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Beiza, A. (2012). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II"- 2012. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela) Recuperada de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?sequence=4>
- Bustamante, O. (2007). La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa. PUCP-Lima
- Cálix, M. (2016). Metodología de la Investigación Científica I. Quinta edición Culiacán México
- Chiavenato, I (2009). Comportamiento Organizacional (segunda edición). México D.F, México: Mc Graw Hill.
- Ciamberlani, L. y Steinberg, L. (2015) Comunicación para la transparencia. Manual de Gestión Empresarial. México: Granica.
- D'Aprix, R. (2009). La comunicación para el cambio. México: Granica.
- Dalton, M, Hoyle D y Watts, M. (2007) Relaciones humanas. (Tercera edición) México D,F . México: Cengage Learning .
- Escamilla, S, (2006). El director escolar: Necesidades de formación para un desempeño profesional. (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma

deBarcelona, España) Recuperada de:
http://www.tesisexarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0412107-125929//sact1de1.pdf

Eyras, M, (2007) La teoría del apego: Fundamentos y articulaciones de un modelo integrador. (Tesis en Psicología, Universidad católica de Montevideo, Uruguay). Recuperada de:
<http://magix.ucu.edu.uy:8086/opac9/doctesis/psicologia/54287.pdf>

Francois E. (2012). El Managment de la Comunicación, Edicial S.A, Argentina.

Fritzen, S (2003). Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias. Buenos Aires. Argentina. Lumen.

Gamarra, H (2014) Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas. (Tesis de maestría, Pontificia universidad católica, Lima, Perú). Recuperada de:
tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650

Guillen (2016), Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica– 2015. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú) Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). Metodología de la investigación. (quinta edición). México: McGraw-Hill.

Marín, J. (2013) Los docentes frente al cambio de gestión directiva: La dinámica micropolítica de un colegio privado de Lima. (Tesis de maestría, Pontificia universidad católica, Lima, Perú) Recuperada de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4740/MARIN_SALAZAR_JULISSA_DOCENTES_GESTION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, L. (2012) Administración Educativa (primera edición). Tlalnepantla,

Estado de México. México: Red tercer milenio

Maslow, A. (1991) La motivación. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/102025212/MOTIVACION-YPERSONALIDAD-MASLOW-ABRAHAM-H>

Mendez, I y Ryszard, M. (2005) El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: enfoque centrado en la persona. (tesis de maestría, Universidad Iberoamericana, México D.F). Recuperada de: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600.pdf>

Ministerio de Educación del Perú (2014) Marco del buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela. Minedu. D.R. Lima, Perú.

Pérez, M. (2017) Un Acercamiento –Desde la Comunicación- a la Cultura Organizacional de una Multinacional Mexicana: El caso Cemex. Tesis de Maestría sin publicar, Tecnológico de Monterrey, Monterrey, N.L. México.

Pernia, I. (2012) Relaciones interpersonales y la función docente de los educadores de la Institución Educativa Liceo Militar “Jauregui”- 2012 (Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela). Recuperada de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2013-07-17T09:37:10Z-4034/Publico/pernia_montilva_iris_rocio.pdf

Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. (5ta edición) Buenos Aires. Argentina: Editorial Aique

Prieto, D. (2015). La Comunicación en la Educación. Ediciones Ciccus La Crujía, Argentina.

Ramírez, R., Abreu, J y Badii M. (marzo 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de Acero. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero1/3\(1\)%20143-185_2008.pdf](http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero1/3(1)%20143-185_2008.pdf)

Revilla, G. (2015). Gestión directiva y gestión académica en el I.E.S.T.P. José

Carlos Mariátegui de Moquegua – 2015. (Tesis de maestría, Universidad privada de Tacna, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/60>

Robbins, S. y Judge, T. (2009) Comportamiento organizacional. (decimotercera edición) México D.F. México: Pearson- Prentice Hall. <http://psicobsm.com/2015/01/29/la-necesidad-de-aceptacion/>

Sánchez G. (2016). La comunicación positiva y el entorno Organizacional Razón y Palabra No. 4 Sept.-Nov.

Schutz, W. (1966). FIRO: Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Tenorio, J (2016). Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas - 2014. (tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador). Recuperada de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/911/1/TENORIO%20CAMPOS%20JOVANNY.pdf>

UNESCO, (2011) Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. (1era edición) Representación de la UNESCO en el Perú. Lima.

Velaz, I. (s.f.). Las tres Etapas de la Comunicación Interna. Disponible en: http://www.unav.es/empresa_y_humanismo/03_public/cuadernos/690.pdf.

Velilla, M. (2002). Manual de iniciación pedagógica al pensamiento complejo. Colombia: UNESCO. Recuperado de: <http://www.edgarmorin.org/descarga-libro-iniciacion-pedagogica.html>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las Variables.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones Interpersonales	Inclusión	Aceptación	Escala Ordinal. Deficiente Regular Bueno
		Integración	
		Valoración	
		Comunicación	
		Influencia	
	Control	Responsabilidades	
		Actividades	
		Objetivos	
		Progresos	
Afecto	Respeto		
	Estimación		
Gestión educativa	Pedagógica	Motivación docente	Escala Ordinal. Deficiente Regular Bueno
		Intervención en procesos de aprendizaje de alumnos	
		Promoción en innovación y desarrollo docente	
		Monitoreo a planes y programas institucionales	
	Administrativa	Justicia en la aplicación del reglamento	
		Evaluación del personal Docente	
		Comunicación de políticas y lineamientos de la I. E	
	Organizacional	Gestión de clima organizacional.	
		Difusión del PEI - PCC	
		Impulso de procesos de identidad institucional	
		Organización de actividades de la I.E.	
	Comunitaria	Relación en redes con instituciones	
		Proyectos de proyección social	
		Relación con padres y madres de familia.	

NOTA: Elaborado por Yorly Balladares García.

Anexo 2. Instrumento de Recolección de datos.

INSTRUMENTO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR GESTIÓN DIRECTIVA

INDICACIÓN

Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la opción que le parezca apropiada. El valor 1 representa el más bajo y 5 el más alto.

1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=La mayoría de veces 5= Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Pedagógica					
1. El director motiva el trabajo pedagógico de los docentes					
2. El director interviene en procesos de aprendizaje de los alumnos.					
3. El director aclara y explica dudas sobre la implementación de nuevos enfoques, estrategias y procesos de enseñanza.					
4. El director promueve la innovación y el desarrollo profesional docente.					
5. El director monitorea los planes y programas curriculares de aprendizaje y enseñanza.					
Dimensión Administrativa					
6. El director aplica con conocimiento y equidad el reglamento docente.					
7. El director administra correctamente la disciplina laboral de todo el personal de la I.E.					
8. El director evalúa periódicamente al personal docente.					
9. El director comunica los resultados de las evaluaciones docentes.					
10. El director comunica con claridad las políticas y lineamientos administrativos de la I.E.					
11. El director implementa adecuados lineamientos de distribución del tiempo para el trabajo docente, administrativo y de servicio.					
Dimensión Organizacional					
12. El director genera espacios de convivencia entre docentes					
13. El director facilita canales de comunicación formal que coadyuvan a una buena convivencia docente					
14. El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional					
15. El director da a conocer el Plan Educativo Institucional – El					

Proyecto Curricular y el Plan estratégico de su Institución.					
16. El director impulsa procesos que favorecen la pertenencia e identidad institucional					
17. El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año.					
Dimensión comunitaria					
18. El director coadyuva a la integración en redes con las I.E de la localidad					
19. El director promueve relaciones de colaboración mutua con las instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y otros organismos civiles.					
20. El director promueve desde la I.E el desarrollo de proyectos de impacto social en la localidad.					
21. El director apoya la participación de la I.E en proyectos y campañas realizadas por las diversas entidades locales y nacionales.					
22. El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades de la I.E					
23. El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)					

INSTRUMENTO PARA EVALUAR RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES

INDICACIÓN

Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la opción que le parezca apropiada. El valor 1 representa el más bajo y 5 el más alto.

1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=La mayoría de veces 5= Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Inclusión					
1. Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.					
2. Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.					
3. Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.					
4. Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.					
5. Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.					
6. Cumpló los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.					
7. Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.					
8. Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.					
9. He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.					
10. En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.					
11. Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo					
12. Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo					
Dimensión Control					
13. Valoro a mis compañeros de trabajo.					
14. Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.					
15. Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.					
16. El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.					
17. Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes.					
18. Los profesores colaboran con los objetivos propuestos por el					

directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.					
19. Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.					
20. Cuando los directivos se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.					
21. Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.					
22. El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.					
23. Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.					
24. En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.					
25. Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño docente.					
26. El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.					
27. La participación de los directivos en las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.					
Dimensión Afecto					
28. Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.					
29. Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.					
30. Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.					
31. Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.					
32. Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.					
33. Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.					

Anexos 3. Validación de Instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 046 "PAÚL HARRIS", OIDOR – SAN JACINTO – TUMBES – 2019"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.																			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
ASPECTOS DE VALIDACION																						5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X																					
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X																				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																			X																					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X																				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X																					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 5 de noviembre del 2020.

Nombre y Apellidos Dr. GILBERO CARRIÓN BARCO
 DNI 16720146
 Teléfono 977 859 287
 E-mail: ccarrionba@ucvvirtual.edu.pe

FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **GILBERTO CARRIÓN BARCO**; con DNI N° 16733848; profesión docente universitario; Doctor en Ciencias de la Educación; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad César Vallejo filial Plura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Plura 05 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dr. Gilberto Carrón Barco
 DNI : 16720146
 Especialidad : Doctora en Ciencias de la Educación
 E-mail : gcarrionba@ucwirtual.edu.pe



Dr. Gilberto Carrón Barco

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 046 "PAÚL HARRIS", OIDOR – SAN JACINTO – TUMBES – 2019"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		NINGUNA	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X	NINGUNA
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																				X		NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X	NINGUNA
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X	NINGUNA

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la Investigación																					X	NINGUNA
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la Investigación																					X	NINGUNA
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					X	NINGUNA
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la Investigación																					X	NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 5 de noviembre del 2020.

Nombre y Apellidos Dra. SOBRINO OLEA, ANGELICA YULIANA
 DNI 16733848
 Teléfono 979653001
 E-mail: yuliana.sobrino@hotmail.com



FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

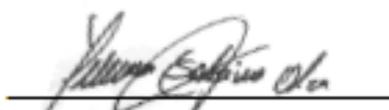
Yo, **SOBRINO OLEA, ANGELICA YULIANA**; con DNI N° 16733848; profesión docente universitario; Doctora en Ciencias de la Educación; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad César Vallejo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 05 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dr. Angelica Yuliana Sobrino Olea
 DNI : 16733848
 Especialidad : Doctora en Ciencias de la Educación
 E-mail : yuliana.sobrino@hotmail.com



 Dra. Angelica Yuliana Sobrino Olea

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 046 "PAÚL HARRIS", OIDOR – SAN JACINTO – TUMBES – 2019"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X	X	NINGUNA	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X	NINGUNA
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la Investigación																				X	NINGUNA	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X	NINGUNA
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X	NINGUNA

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la Investigación																					X	NINGUNA
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la Investigación																					X	NINGUNA
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e Indicadores																					X	NINGUNA
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la Investigación																					X	NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Para, 5 de noviembre del 2020.

Nombre y Apellidos Dr. Augusto Franklin Mendiburu Rojas
 DNI 18041600
 Teléfono 948 189 890
 E-mail: fmendiburu12@hotmail.com


 FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

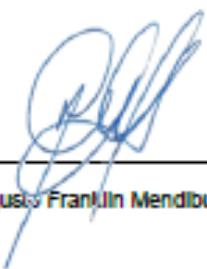
Yo, **Augusto Franklin Mendiburu Rojas**; con DNI N° 18041600; profesión docente universitario; Doctor en Gestión Pública; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad César Vallejo filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 05 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dr. Augusto Franklin Mendiburu Rojas
 DNI : 18041600
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública
 E-mail : fmendiburu12@hotmail.com



 Dr. Augusto Franklin Mendiburu Rojas