

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN  
Enrique Guzmán y Valle  
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Tesis**

**Modelo de Gestión Institucional Participativa y su influencia en las Relaciones  
Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del  
Distrito de la Banda de Shilcayo Provincia y Región San Martín**

**Presentada por**

**Ernesto LAZO ARCE**

**ASESOR**

**Cesar COBOS RUIZ**

**Para optar al Grado Académico  
de Maestro en Administración  
con mención en Gestión Pública**

**Lima - Perú**

**2019**

**Modelo de Gestión Institucional Participativa y su influencia en las Relaciones  
Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del  
Distrito de la Banda de Shilcayo Provincia y Región San Martín**

A Dios, por ser mi amado padre espiritual y bendecirme con su gracia en cada paso que doy.

A mis padres, con mucho respeto y amor, por todas las enseñanzas que me comparten día a día, las cuales he sabido valorar y cultivar. Hoy puedo ver alcanzada mi meta ya que siempre estuvieron motivándome de la mejor manera en los momentos más difíciles de mi carrera, y por el gran orgullo que sienten por mí, fue lo que me impulsó en ir hasta el final.

### **Reconocimientos**

La presente investigación es el resultado de un conjunto de esfuerzos, es por ello que doy el reconocimiento a mis docentes de la Universidad por otorgarme las orientaciones de un profesional, y la confianza absoluta para lograr este resultado.

A mi familia

## Tabla de Contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>Capítulo I. Planteamiento del Problema</b>	<b>1</b>
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	5
1.5 Limitaciones de la Investigación	5
<b>Capítulo II. Marco Teórico</b>	<b>7</b>
2.1 Antecedentes de la Investigación	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.2 Bases Teóricas	12

2.2.1. Gestión Institucional Participativa	12
2.2.2. Relaciones Interpersonales	19
2.3 Definición de Términos Básicos	25
<b>Capítulo III. Hipótesis y Variables</b>	28
3.1 Hipótesis	28
3.1.1. Hipótesis General	28
3.1.2. Hipótesis Especificas	28
3.2 Variables	28
3.3 Operacionalización de Variables	29
<b>Capítulo IV. Metodología</b>	31
4.1 Enfoque de Investigación	31
4.2 Tipo de Investigación	31
4.3 Diseño de Investigación	31
4.4 Población y Muestra	32
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	32
4.6 Tratamiento Estadístico	33
<b>Capítulo V. Resultados</b>	34
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	34
5.2. Presentación y Análisis de Resultados	35
5.3. Discusión de Resultados	41
Conclusiones	47
Recomendaciones	49
Referencias	50
Apéndices	54
Apéndice A. Matriz de Consistencia	55

Apéndice B. Fichas Técnicas	58
Apéndice C. Instrumento Gestión Institucional Participativa	59
Apéndice D. Instrumento Relaciones Interpersonales	62
Apéndice E. Juicio de Expertos	65

### Lista de Tablas

Tabla 1. (X) Modelo de gestión institucional participativa	29
Tabla 2. (Y) Relaciones interpersonales	30
Tabla 3. Resumen de procesamiento de datos- Variable Modelo de gestión institucional participativa	34
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad Variable Modelo de gestión institucional participativa	34
Tabla 5. Resumen de procesamiento de datos- Variable Relaciones Interpersonales	35
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad Variable Relaciones Interpersonales	35
Tabla 7. La Gestión institucional participativa hacia los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín	35
Tabla 8. Las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín	36
Tabla 9. Relación entre los objetivos y metas comunes, y las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín	37
Tabla 10. Relación entre los objetivos y metas comunes, y las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín	38



Tabla 11. Relación entre la estructura de participación y las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"	39
Tabla 12. Relación entre el modelo de gestión institucional participativa y las relacionales interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"	40

## Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de la Investigación	31
Figura 2. Nivel de gestión institucional participativa hacia los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"	36
Figura 3. Nivel de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"	37

## Resumen

La tesis titulada Modelo de Gestión Institucional Participativa y su influencia en las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del Distrito de la Banda de Shilcayo Provincia y Región San Martín, el cual tuvo como objetivo general establecer el grado de relación del modelo de gestión institucional participativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019. La muestra estuvo conformada por 23 docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín. Respecto a la metodología utilizada en la investigación se ha considerado como enfoque metodológico, al cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de los datos se ha utilizado como técnica a la encuesta y como instrumento, al cuestionario para cada variable en estudio. De acuerdo a los resultados obtenidos se establece que se acepta la hipótesis de investigación debido a que el modelo de gestión institucional participativa se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, pues el valor sig. (bilateral) fue menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, se aceptó la hipótesis formulada ( $H_i$ ), con lo que se entiende que mientras mayor sea la gestión institucional participativa, mayor será las relaciones interpersonales de los docentes de la institución.

Palabras clave: Gestión Institucional Participativa y Relaciones Interpersonales

### **Abstract**

The research entitled "Participatory institutional management model and its influence on the interpersonal relations of teachers of the Educational Institution" Virgen Dolorosa "of the district of the Banda de Shilcayo province and region San Martin", which had as its general objective to establish the degree of relation of the model of participative institutional management with the interpersonal relations of the teachers of the Educational Institution "Virgen Dolorosa" of the district of the Band of Shilcayo province and San Martin region, 2019. The sample consisted of 23 teachers from the Educational Institution "Virgen Dolorosa" of the district of the Banda de Shilcayo province and San Martin region, regarding the methodology used in the research, it has been considered as a methodological approach, to the quantitative one, of non-experimental design In order to collect the data, the survey has been used as a technique and as an instrument, the questionnaire for each variable under study. According to the results obtained, it is established that the research hypothesis is accepted because the model of participative institutional management is significantly related to the interpersonal relationships of the teachers of the Educational Institution "Virgen Dolorosa" of the Banda district. Shilcayo province and San Martin region, since the sig value (bilateral) was lower than the margin of error of 0.05, which is why, the hypothesis formulated (Hi) was accepted, meaning that the higher the participative institutional management, the greater will be the interpersonal relationships of the institution's teachers

**Keywords:** Participatory Institutional Management and Interpersonal Relations

## **Introducción**

Actualmente, las relaciones interpersonales constituyen la parte fundamental para el desarrollo del clima organizacional óptimo, creada por las actitudes, convivencias, empatía y todo aquel factor que permite mantener la capacidad de expresar las emociones dentro de las relaciones humanas en cuanto a la individualidad y complementariamente con la interacción dentro de la organización, como herramienta que aporta beneficios.

En el Capítulo I, se detalla la realidad problemática por la cual está atravesando la Institución Educativa, la cual se busca medir la relación entre las variables en estudio. Esta realidad fue considerada teniendo en cuenta los sucesos a nivel internacional y nacional en la cual se mantiene el carácter comparativo, así mismo, se describe la importancia y los alcances que permiten dar una dirección dentro de la investigación.

En el Capítulo II, se plasmó los antecedentes y la recopilación de información que permitió construir, en base a teorías y afirmaciones de diversos investigadores, el marco teórico.

En el Capítulo III, realiza la hipótesis de la investigación tanto general como específicos que permiten dar una posible afirmación dentro de la investigación. Se detalla la operacionalización de las variables en estudio que han permitido utilizar los instrumentos estadísticos para posteriormente recolectar la información necesaria.

En el Capítulo IV, se determinó la metodología de investigación con la que se va a desarrollar la investigación en base al nivel de investigación, enfoque y diseño, número que permite orientar al investigador el tipo y delimitación de la población y la muestra.

En el Capítulo V, se determinó la validez y la confiabilidad de acuerdo a los datos obtenidos de acuerdo a la tabulación de los datos dentro de los instrumentos de recolección de datos, posteriormente se detalló la descripción de los resultados de acuerdo a lo obtenido mediante tablas y gráficos, y se con ello se establecieron las discusiones.

Para finalizar se brindan las conclusiones que permiten ser contrastados con la realidad de acuerdo al planteamiento de la investigación. Se describen las recomendaciones y las referencias bibliográficas, las cuales han permitido direccionar la calidad de la información. En su apéndice se consideró realizar un cuadro resumen denominado matriz de consistencia, así como la presentación de los instrumentos con las cuales se logró recolectar la información y sus respectivas pruebas de validación y confiabilidad.

## Capítulo I. Planteamiento del Problema

### 1.1. Determinación del Problema

En las instituciones y empresas tradicionales, las decisiones para superar problemáticas son tomadas en su totalidad por sus directivos, comunicando a los trabajadores en forma de órdenes, limitándolos a utilizar el conocimiento, creatividad y experiencia que puedan ayudar a resolver problemas que afectan a la empresa, originando también poco compromiso e identificación con la organización.

En el portal web Destino negocio (2017) menciona que reconocidas compañías mundialmente como Microsoft, Xerox y la industria de muebles Herman Miller, son algunas de las grandes empresas que han implementado y siguen aplicando el modelo de gestión participativa. La compañía de computadoras y accesorios informáticos Hewlett-Packard (HP) también aplica el modelo de gestión participativa, de esta manera permite a sus colaboradores que actúen con la autonomía necesaria para la toma de decisiones, mediante un patrón democrático y descentralizado. Dando mucha importancia a la calidad de vida de los empleados y función de ello se ha creado un ambiente de respeto y de participación constante en los resultados (p. 1).

El Ministerio de Educación Chile: División de Educación General (2015) en su Política Nacional de Convivencia Escolar de Chile indica que la gestión participativa no apunta exclusivamente a circunstancias en particular o a la toma de decisiones, sino que también hace mención al involucramiento del día a día en diversas tareas, acciones y actividades del centro educativo, resultando en un modo de relacionarse y convivir en la comunidad escolar en cuanto a un sentido de identificación y pertenencia hacia una misión educativa común (p. 12)

La Municipalidad de Rosario (2017) recalca que partir de la reciente gestión participativa por parte del municipio argentino se ha percibido el involucramiento activo

de miles de vecinos y vecinas en actividades deliberativas que llegan a reflejar los derechos y deberes que implica ejercer ciudadanía responsablemente. Además, se aprendió a dialogar, buscar acuerdos, negociar, articular intereses y posiciones entre los ciudadanos, logrando conocer sobre la distribución y optimización del uso de los recursos escasos (p. 1)

La UGEL de Chincheros (2017) mediante su director deja un precedente significativo para la gestión de educación en la región, convocó a todos los directores del distrito cusqueño de Chincheros, con la finalidad de impulsar una gestión participativa y transparente donde coordinó y recogió inquietudes, propuestas de mejora por parte de los directores, donde se definieron planes estratégicos que garanticen un buen año escolar y el buen desarrollo de aprendizajes de los estudiantes del sector.

Luque (2018) en su publicación en la Revista de investigaciones de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, señala que se hizo una investigación realizada en colegios de nivel secundaria en el distrito de Pedro Vilcapaza, departamento de Puno, donde participaron 22 docentes, del cual se obtuvo como resultados que sólo el 22.7 % considera buena la percepción interpersonal del clima organizacional de docentes, el cual es explicado por las deficientes relaciones interpersonales que reflejan los docentes de esa zona del Perú. Además, el estudio indica que sólo el 27% de los docentes tiene buena motivación laboral, evidenciando poco compromiso e identificación del crecimiento como institución educativa.

En la institución educativa “Virgen Dolorosa” del distrito de la Banda de Shilcayo, provincia y región San Martín, se ha podido evidenciar como en muchos centros educativos, un bajo nivel de participación de los docentes y en las relaciones interpersonales, ya sea en las actividades extra laborales programadas, o en cualquier reunión en la que se demande de la presencia de todos los colaboradores. Además. De que



se percibe poca participación en cuanto al cumplimiento de metas institucionales. Se considere que hipotéticamente la causa de este problema este enraizado por una deficiente gestión institucional participativa, dado que es posible observar centralismo de poder y funciones, que sumado a otros problemas como el no delegar funciones y responsabilidades, conllevan a que el personal muestre poco interés y disminuya su participación.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

PG: ¿Cuál es la influencia del modelo de gestión institucional participativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

PE1: ¿Cuál es el nivel de gestión institucional participativa de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?

PE2: ¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?

PE3: ¿Cuál es el grado de la relación de la capacidad y recursos personales del director con las destrezas sociales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?

PE4: ¿Cuál es el grado de la relación de los objetivos y metas comunes con las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?

PE5: ¿Cuál es el grado de la relación de la estructura de participación con las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

OG: Establecer la influencia del modelo de gestión institucional participativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

OE1: Determinar el nivel de gestión institucional participativa de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

OE2: Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

OE3: Determinar el grado de la relación de la capacidad y recursos personales del director con las destrezas sociales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

OE4: Determinar el grado de relación de los objetivos y metas comunes con las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

OE5: Determinar el grado de relación de la estructura de participación con las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

## **1.4. Importancia y Alcances de la Investigación**

### **Importancia**

Debido a que la Institución Educativa “Virgen Dolorosa” del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019 se encuentra formada por el director, personal docente y administrativos es necesario reconocer las relaciones interpersonales que se manifiestan dentro del clima organizacional en el cual interactúan de manera cotidiana. La gestión institucional participativa dentro de la entidad educativa permite reconocer el grado de participación de los involucrados para lo cual es importante resaltar en la investigación, la búsqueda de la relación que existe entre ambas variables en estudio y determinar su influencia.

### **Alcances**

La presente investigación se encargó de establecer la influencia entre la gestión institucional participativa y las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa “Virgen Dolorosa” para lo cual se basó en un diseño metodológico de nivel relacional, de enfoque cuantitativo y de corte transversal, apoyado en los cuestionarios para determinar la percepción por parte de los docentes.

## **1.5. Limitaciones de la Investigación**

### **Limitaciones en el Tiempo**

Las limitaciones existente en cuanto al tiempo, se relacionan con el cronograma establecido y los horarios de trabajo por parte del personal docente, en la hubieron momentos en los cuales no se coincidía en los tiempos de visita, para poder llevar a cabo la aplicación de los instrumentos estadísticos.

### **Limitación del Objeto de Estudio**

En cuanto a las limitaciones relacionados con el objeto de estudio, surge debido a la recolección de datos mediante los cuestionarios por cada variable en estudio. Para ello fue necesario orientar al personal docente en la manera de cómo llenar dichos instrumentos.

## Capítulo II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bolaños (2015) en su investigación titulada “*Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*”, (tesis post – grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala. El objetivo de la investigación fue describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - descriptivo– transversal, se utilizó una muestra de 53 maestros de 7 institutos por cooperativa la cual fueron sometidos a dos cuestionarios conformados por 10 preguntas cada uno. El estudio indicó los siguientes resultados: que el 45% de los maestros mencionan que, si tienen conocimiento respecto a las relaciones interpersonales, entre los principales comentarios indicaron que las relaciones interpersonales están asociadas a la interacción entre personas, ya sea en el ámbito laboral o profesional la cual se relacionada con la comunicación, con respecto al manejo de conflictos, el 35.8% de los maestros indican que si tienen conocimiento, entre los principales comentarios se precisa que es la manera de solucionar un conflicto que se ha presentado dentro de la institución educativa. La investigación concluyó que las relaciones interpersonales de los docentes presentan un buen nivel, pero observó que no se realizan actividades en búsqueda de promover estas interacciones.

Espinoza (2014) en su investigación titulada “*Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón*”, (tesis post – grado), Universidad EAN, Cartagena– Colombia. El objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación que existe entre las integrantes de la comunidad

académica. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - relacional– transversal, se utilizó una muestra de 60 integrantes de la institución (personal de las distintas áreas) la cual fueron sometidos a un cuestionario conformado por 25 preguntas. El estudio indicó los siguientes resultados: que el 61% del personal entrevistado tiene serias deficiencias en relación al manejo de la comunicación interna, la misma que promueve el desgaste de las relaciones humanas. La investigación concluyó que el personal prefiere laborar bajo el individualismo laboral, en lugar de enfocarse en el cumplimiento de logros y metas; por ello la integración del personal que labora en la institución no se desempeña como un equipo de trabajo.

Beiza (2012) en su investigación titulada *“Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II”*, (tesis post – grado), Universidad de Carabobo, Carabobo – Venezuela. El objetivo de la investigación fue analizar las relaciones interpersonales de los maestros como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - descriptiva– transversal, se utilizó una muestra de 22 docentes, la cual fueron sometidos a un cuestionario conformado por 31 preguntas. El estudio indicó los siguientes resultados: que 46,15% de maestros consideran que “a veces” en sus colegas existe optimismo al momento de desempeñar labores para la institución, un 30,76 % menciona que “casi siempre” y 23,07 % refiere que “nunca”. La investigación concluyó es que los docentes no carecen de habilidad para poder manejar las relaciones interpersonales como una herramienta que promueva la mejora del clima organizacional, por consecuencia en la institución educativa se dificulta el trabajo en equipo, por ello los docentes carecen de características que estimulen un clima organizacional acogedor.

López, Domínguez & Machado (2014) en su investigación titulada “*Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo*”, (tesis post – grado), Universidad Cristiana de Panamá, Ciudad de Panamá – Panamá. El objetivo de la investigación fue analizar la influencia de las relaciones interpersonales de los docentes del centro educativo en su clima organizacional. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - descriptiva– transversal, se utilizó una muestra de 31 docentes, la cual fueron sometidos a un cuestionario conformado por 10 preguntas. El estudio indicó los siguientes resultados: que el 62% de los docentes consideran que el respeto es practicado entre los directivos de la institución; sin embargo, el 38% considera lo contrario; el 67% de los docentes manifiestan que el director de la institución demuestra el dominio de las relaciones interpersonales. La investigación concluyó que para que existan buenas relaciones interpersonales y el clima organizacional sea el adecuado, es necesario la imposición de un buen liderazgo que transmita una comunicación eficiente, respeto y tolerancia, por ello los docentes no promueven un clima organizacional amigable y acogedor.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Aguado (2018) en su investigación titulada “*Actitudes participativas y relaciones interpersonales en los docentes de la Red - 02, Rímac – 2016*”, (tesis post – grado), Universidad César Vallejo, Lima – Perú. El objetivo fue determinar la relación entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - correlacional– transversal, se utilizó una muestra de 95 docentes, la cual fueron sometidos a dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El estudio indicó los siguientes resultados: mostraron una fuerte relación entre ambas variables, además un valor  $p$  menor que 0.05 ( $p \leq 0.05$ ), lo que demuestra que se acepta la hipótesis de investigación. La investigación concluyó que existe relación de

manera significativa entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes.

Saucedo (2016) en su investigación titulada *“Estrategia metodológica de gestión educativa participativa para mejorar el comportamiento organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 20094 “Juan Pablo II”, Cieneguillo Sur, Piura, 2014”*, (tesis post – grado), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Piura – Perú. El objetivo fue diseñar una estrategia de gestión educativa participativa que permita mejorar el comportamiento organizacional de los docentes de la institución. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - correlacional– transversal, se utilizó una muestra de 23 docentes, la cual fueron sometidos a dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El estudio indicó los siguientes resultados: que el 52% de los docentes indica que a veces se sienten plenamente a gusto con el comportamiento organizacional de la institución, el 39% indica que a veces se sienten plenamente a gusto con las relaciones interpersonales con sus colegas. La investigación concluyó que el personal docente no participa de manera fluida en actividades institucionales, así como también existe una nula disposición para promover a mejorar la calidad del servicio educativo.

De la Cruz (2019) en su investigación titulada *“Estrategias metodológicas de gestión institucional participativa para mejorar el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Daniel Villar” de Caraz, región Áncash, 2016”*, (tesis post – grado), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Piura – Perú. El objetivo fue diseñar una estrategia de gestión educativa participativa que permita mejorar el comportamiento organizacional de los docentes de la institución. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - descriptivo – transversal, se utilizó una muestra de 23 docentes, la cual fueron sometidos a dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El estudio indicó los siguientes resultados: que el 61% de los docentes



indicaron que tienen una percepción regular respecto a la gestión y el clima organizacional. La investigación concluyó que existe un liderazgo regular donde carece de una buena toma de decisiones, las relaciones interpersonales entre los docentes muestran un nivel regular y la relación entre colega presenta un nivel deficiente.

Torres (2013) en su investigación titulada *“Estrategia metodológica de gestión participativa para desarrollar la cultura del trabajo cooperativo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 006, distrito y provincia de Jaén, región Cajamarca, 2013”*, (tesis post – grado), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Jaén – Perú. El objetivo fue contribuir con una estrategia metodológica con esencia participativa que promueva el mejoramiento de las relaciones interpersonales, al clima y gestión institucional de la institución. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - descriptivo – transversal, se utilizó una muestra constituida por 25 docentes, 1 directora, 1 sub-directora y 1 secretaria, la cual fueron sometidos a dos cuestionarios compuestas por 27 preguntas cada una, con el objeto de medir ambas variables. El estudio indicó los siguientes resultados: que el 76% de los docentes manifiesta que sí considera que desempeñarse de manera cooperativa puede mejorar el desempeño de la institución en lo que respecta a la comunicación y relaciones interpersonales, a la vez, el 31% considera que no se cuenta con los conocimientos en lo que respecta a los métodos, técnicas, estrategias de para la evaluación del trabajo cooperativo. La investigación concluyó que la estrategia de gestión participativa se ha convertido en una opción importante para la implementación de una cultura basada en el trabajo cooperativo para los docentes, esto debido que a su naturaleza precisa que se deben instituir equipos cooperativos para el mejoramiento de la gestión institucional.

Lujan (2017) en su investigación titulada *“Gestión participativa y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa “Alberto Leveau García” de la provincia de*

*Picota – 2016*”, (tesis post – grado), Universidad César Vallejo, Picota – Perú. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión participativa y los compromisos de gestión escolar en la institución. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental - correlacional – transversal, se utilizó una muestra constituida por 50 colaboradores de la institución, la cual fueron sometidos a dos cuestionarios compuestas. El estudio indicó los siguientes resultados: mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo un índice de correlación de 0,446 y un p-valor ( $0.001 \leq 0.05$ ), de tal modo que se rechazó la hipótesis nula. La investigación concluyó que los principios de gestión participativa están relacionados de manera significativa con la consecución de los compromisos de gestión educativa.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Gestión Institucional Participativa**

#### **Definiciones**

Según Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría (2004) menciona que la gestión institucional participativa hace referencia a la ideología con que se desempeña la institución educativa, esta se basa en la participación democrática y equitativa de todos los integrantes con el objetivo de lograr las metas y objetivos planificados. Las instituciones que se desempeñan en el servicio de educación asumen un estilo cooperativo, pero esto se logra con trabajo, ya que prevalece la forma de desempeñarse de manera individualizada. El óptimo desempeño de la comunidad educativa abarca aspectos sociales, legales y técnicos que hacen a la participación en sí, tomando en cuenta la dinámica de los equipos de trabajo, considerando sus fortalezas, debilidades, expectativas, intereses y motivaciones (p. 14).

Según Ministerio de Educación del Perú (2016) menciona que la gestión institucional participativa en el contexto educativo, desde un conjunto de directrices

determinantes que inciden en la toma de decisiones; está relacionado con las estrategias que se utilizarán para poder alcanzar los objetivos planificados, es preciso mencionar que en el aspecto práctico estas estrategias se ven afectadas, ya que existen aspectos personales que interfieren en dichos procesos. Es necesario tener en consideración el plan con que cuenta la institución para poder monitorearlo y poder controlar su avance, esto con el objeto de poder tomar medidas correctivas en el caso que se presenten dificultades. El alcance del plan y la forma de utilizarlo en el ámbito de la institución educativa; puede generar consecuencias relevantes en la institución, que pueden afectar el proceso de enseñanza (p. 5)

Según Carbonero (2011) indica que la gestión institucional participativa hace referencia a la convivencia, participación e integración de los actores que conforman el equipo de trabajo, esto con el objeto de buscar el buen funcionamiento de la institución, no sólo desde el punto de vista educativo sino también organizacional. Para que exista un ambiente participativo es necesario que exista una buena convivencia en la institución, en este punto se referencia a las relaciones interpersonales entre los integrantes del equipo. Se considera que una buena gestión participativa promueve se crea y mantenga un clima laboral positivo, para ello es necesario que el directivo gestione de manera eficiente, además cuente con ciertas características idóneas para poder desempeñar el papel de líder (p. 1)

### **Importancia**

Según Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría (2004) menciona que la gestión institucional participativa es fundamental en el funcionamiento de las organizaciones, ya que se considera como un estilo que es adoptado por el director de la organización, el rubro educativo no es ajeno no es ajeno a esta tendencia, ya que se considera a la participación como una necesidad social que viabiliza

el desarrollo integral de la comunidad educativa y de su entorno. En referencia a la estructura técnica se toma en consideración el principio que el beneficiario absoluto es el educando que participa de manera activa en la formación de su aprendizaje, esto por intermedio del descubrimiento, observación, manipulación, análisis, reflexión, entre otros. El director de la institución tiene que promover el desarrollo de actividades participativas el cual permita la interacción de los integrantes del equipo, las actividades integradoras cumplen una función fundamental en el proceso de interrelacionarse (p. 16)

### **Estilos**

Según Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría (2004) indica que la gestión participativa, se tiene que tener en consideración que los actores principales que influyen en el proceso son las personas, ya que ellas son las que interactúan para poder comunicarse dentro de la organización. No es necesario solo con lograr la participación de todos los integrantes del equipo, sino que habrá que considerar las distintas formas participativas humanas que pueden presentarse. Para ello deberemos analizar los siguientes indicadores:

- Posición ante metas y objetivos comunes.
- Relaciones de dependencia entre los integrantes del equipo de trabajo,
- Distribución de las responsabilidades.
- Distribución de instancias de poder.

Considerando estos indicadores nos encontramos con diferentes estilos de participación en la gestión de la educación.

### **Burocrático**

El estilo burocrático está enfocado en que lo más importante es desempeñar las actividades y tareas según lo que establece la normativa de la institución, estos documentos pueden estar constituidos por: reglamentos, manuales, códigos, estatutos,

entre otros. La participación se puede dar bajo iniciativa personal, a la vez, por intermedio de pequeños grupos, en este tipo de organización las relaciones interpersonales son muy distantes y reducidas afectivamente.

### **Democrático**

El estilo democrático está sustentado en bajo una estructura formal de manera jerárquica, la cual permite que las personas responsables de la dirección en coordinación con los miembros del grupo puedan determinar la elección del coordinador y representantes. Es necesario mencionar que el resto de los integrantes del equipo estén exonerados de su participación, pues al contrario tienen que apoyar y ser seguidores del coordinador y mantener un trabajo sincronizado con los representantes.

### **Parlamentario**

El estilo parlamentario, es confundido de manera frecuente con el estilo democrático, pero existe diferencia significativa entre cada una de ellas. Esta diferencia radica en la forma de poder realizar la toma de decisiones, ya que en el estilo parlamentario la elección no se decide directamente a través de la votación, en la que siempre suele haber ganadores y perdedores.

### **Anárquico**

En este estilo el colectivo educativo desconoce el liderazgo institucional, es decir, no acepta que se dirija su proceso de participación. Predomina la organización informal, tanto en las relaciones interpersonales como en la toma de decisiones y en los niveles de participación.

### **Carismático**

El estilo carismático presenta desventajas, una de las más resaltantes esta referenciada en que los objetivos de la institución educativa son mayormente confundidos con los objetivos personales del director, el cual posee una personalidad que atrae a los

seguidores y una gestión denominada de manera superficial como “eficaz” que no permite que el resto de los integrantes puedan oponerse o mostrar su disconformidad con respecto a un tema en particular.

### **Opositivo**

El estilo opositivo está caracterizado por que el objetivo que tienen en común no genera la vinculación de los integrantes, puesto que este intento de vinculación se traduce en motivo de distanciamiento y separación. Este estilo de gestión participativa enfatiza en una lucha implícita por el poder ideológico entre los integrantes de la institución educativa (pp. 22-25).

### **Aspectos de la gestión institucional participativa**

Según Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría (2004) indica que la gestión de una institución educativa desde un enfoque participativo, no es un proceso que requiere la planificación y dedicación; el actor principal son las personas, la cual es considerado como un eje principal, pero a la vez, difícil de poder manejar, ya que en su comportamiento se tiene que lidiar con aspectos diferentes en cada uno de ellos, como se puede mencionar los culturales, funcionales y de intereses.

Por ello es necesario tener conocimiento respecto a las principales dificultades que acompañan a una gestión participativa para poder afrontarla de manera estratégica.

Se resume las mismas en torno a los siguientes aspectos:

### **Capacidad y recursos personales del director**

Se refiere a la capacidad y recursos que cuenta el director para poder asumir el papel de gestor, referenciado por la seguridad, confianza y la capacidad para poder tomar decisiones acertadas con el objetivo de promover la gestión participativa, también toma en cuenta la planificación estratégica.

### **Objetivos y metas comunes**

Hace referencia que los objetivos y las metas de la organización tiene que ser de conocimiento de todos los integrantes de la institución, para ello es necesario establecer estrategias para que todos estén familiarizados con ellos, además en el caso que no tengan conocimiento, es necesario planificar una retroalimentación.

### **Estructuras inadecuadas de participación**

Menciona que compromiso que tiene los integrantes de la institución con respecto al logro de los objetivos y metas planificadas, una muestra de ello es cuando el colaborar no se fija en la hora de salida e invierte su tiempo para culminar sus actividades programadas, también se refiere a participación de manera activa que demuestra el personal (pp. 26-28).

### **Evaluación de la gestión institucional participativa**

#### **Modelo de gestión institucional participativa**

Según Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría (2004) menciona que la gestión institucional participativa hace referencia a la ideología con que se desempeña la institución educativa, esta se basa en la participación democrática y equitativa de todos los integrantes con el objetivo de lograr las metas y objetivos planificados.

Para el presente estudio se consideró lo especificado por el Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría.

A continuación, se detalla las dimensiones a evaluar:

#### **Capacidad y recursos personales del director**

Se refiere a la referencia a la capacidad y recursos que cuenta el director para poder asumir el papel de gestor, esta referenciado por la seguridad, confianza y la capacidad para poder tomar decisiones acertadas con el objetivo de promover la gestión participativa, también toma en cuenta la planificación estratégica.

**Seguridad en sí mismo**

Capacidad para poder expresarse con confianza y seguridad respecto a la información que está brindando.

**Visión de futuro**

Capacidad para poder planificar estrategias y plantearse objetivos en el largo plazo.

**Objetivos y metas comunes**

Hace referencia a los objetivos y las metas de la organización tienen que ser de conocimiento de todos los integrantes de la institución, para ello es necesario establecer estrategias para que todos estén familiarizados con ellos, además en el caso que no tengan conocimiento, es necesario planificar una retroalimentación.

**Conocimiento de objetivos y meta**

Capacidad para difundir y promover el conocimiento de los objetivos y metas de la institución educativa.

**Inclusión del equipo**

Capacidad para tomar en consideración las opiniones de los demás, así como también la apertura para que se adhiera a equipo de trabajo.

**Reforzamiento de objetivos y metas**

Capacidad para retroalimentar al personal, respecto al conocimiento de los objetivos y metas de la institución educativa.

**Estructura de participación**

Hace referencia al compromiso que tiene los integrantes de la institución con respecto al logro de los objetivos y metas planificadas, una muestra de ello es cuando el colaborador no se fija en la hora de salida e invierte su tiempo para culminar sus actividades programadas, también se refiere a participación de manera activa que demuestra el personal.



**Compromiso en la gestión**

Predisposición para cumplir con sus obligaciones en beneficio de la institución.

**Aceptación interna**

Predisposición que muestran los integrantes de la institución para poder compartir actividades integradoras.

**Participación activa**

Capacidad para poder intervenir de manera efectiva en la toma de decisiones en lo que respecta a la gestión de la institución

**2.2.2. Relaciones Interpersonales****Definiciones**

El término relaciones interpersonales, de acuerdo con Carrasco (2017), responde a toda interacción bilateral, realizada entre dos o más personas. Dicha interacción, puede ser para transmitir mensajes, mediante la comunicación efectiva, saber escuchar o interpretar el mensaje que recibimos, resolver conflictos, entre otros. Explica también que uno de los principales aspectos, que intervienen en las relaciones interpersonales, es la comunicación, la cual se define como la capacidad que tienen las personas para obtener o transmitir cualquier tipo de información dentro de su entorno con los demás. Del mismo modo, explica el proceso comunicativo, como primer paso, está la emisión de señales, las cuales están conformadas por señas, sonidos, gestos, esto, con la finalidad de dar el mensaje a conocer. Para que la comunicación sea efectiva, el receptor debe contar con las características y habilidades que permitan interpretar de manera exitosa el mensaje ya que, si existe una mala interpretación, las probabilidades de entablar una buena comunicación, se disminuyen (p. 33).

De acuerdo con (Teixidó, 2009), en su libro “La acogida al profesorado de nueva incorporación”, existen diferentes tipos de relaciones interpersonales de acuerdo al nivel

del vínculo en el que se encuentra. El primer nivel es el básico, y se encuentra entre aquellas personas, por ejemplo, con quienes se comparte la cola en un supermercado, el vendedor en una zapatería. En el nivel intermedio, se encuentran aquellas relaciones entre compañeros de trabajo, profesores de los hijos, director del colegio y para el nivel profundo, se encuentran a los hijos, cónyuges, familiares, amigos íntimos (p. 123).

Bisquerra (2003) define a las relaciones interpersonales como aquel momento de interacción mutua o bilateral, entre dos o un grupo de personas. Por ser relaciones del tipo social, se encuentran también reguladas por leyes y organismos de interacción social. En el ámbito laboral, trabajar en un ambiente, en donde el clima laboral es óptimo, es de suma importancia para los empleados, pues afecta de manera directa a su desempeño y bienestar emocional. Estas relaciones pueden darse en diferentes escenarios, existen casos en donde el clima en el trabajo es insostenible e insoportable para los empleados, así como también, existen casos en donde es óptimo generándose lazos más fuertes que superan las barreras del trabajo (p. 421)

### **Importancia**

Al hablar de la importancia de las relaciones interpersonales, Prócel (2012), señala que las relaciones interpersonales, tienen un rol muy importante dentro del desarrollo integral de una persona ya que, gracias a ellos, se obtienen diferentes refuerzos sociales por parte del entorno que favorecen el nivel de su adaptación. Por otra parte, la falta de este tipo de habilidades, provocan aislamiento y rechazo en las personas y limitando la calidad de vida.

Por último, explica que las personas, al relacionarse con los demás, comparte e intercambian experiencias y conocimientos diferentes a los que cada uno ha vivido, lo que hace grande este tipo de relaciones, pero también, existe la dificultad para relacionarse debido al esfuerzo que debemos hacer por comprendernos.

Del mismo modo, Wiemann (2011), sostiene que las relaciones interpersonales, son aquellas conductas que denotan en gran parte por la autoestima. Actividades tales como hacer nuevos amigos o mantener amistades a largo plazo, compartir experiencias vividas, empatizar con los demás, son algunos ejemplos acerca de la importancia de las relaciones interpersonales. Por otra parte, también existen casos de aislamiento social, sentimientos de incompetencia, los cuales llevan a sufrir psicológicamente, lo que son casos difíciles de manejar. De acuerdo a su estudio, las personas necesitan crecer dentro de un ambiente estimulante ya que, para el crecimiento personal de uno, se necesita el sentimiento de compartir, ser y estar con los demás, ya sean familias, amigos, compañeros, etc. Esto requiere de esfuerzos tanto desde el entorno educativo como laboral, para que ayuden a favorecer o propiciar un clima laboral óptimo en donde las personas se beneficien unos a otros ayudando al desarrollo académico o profesional (pp. 1-5).

Solanes (2008), dentro del ámbito psicológico, explica que, en nuestra vida, tenemos diferentes tipos de relaciones, ya sea con nuestros padres, hijos, amistados, compañeros, etc. Gracias a estas relaciones, día a día vamos intercambiando experiencias y diferentes perspectivas acerca de cómo ver la vida, a este suceso se le conoce como relaciones interpersonales. De la misma manera, gracias a nuestras diferentes formas de pensar, podemos relacionarnos de forma desconfiada, pero valorando a los demás y sabiendo que todas las personas son diferentes y tratar de comprenderlas, hará que superemos dichos obstáculos. Todas las personas tienen derecho a escoger con quién relacionarse, así como también esforzarse para crear un ambiente positivo sin perder la propia dignidad. Así como uno da y se esfuerza por crear lazos óptimos, también se espera el ser escuchados, comprender y ser comprendidos (pp. 35-49)

## **Destrezas para las relaciones interpersonales**

De acuerdo con Carrasco (2017) las destrezas sociales, fomentan las capacidades o habilidades que se debe tener para una clara y directa comunicación, escuchar atentamente y poder resolver conflictos de manera asertiva. Se clasifican en cuatro grupos:

### **Destrezas sociales**

Este tipo de destreza, tiene que ver con la imagen que tiene el individuo de sí mismo, es decir, la confianza, asertividad y pro actividad que tiene para iniciar una conversación, así como también el reconocimiento de peligros y cómo evadirlos.

### **Destrezas para la comunicación**

En donde se demuestra la capacidad del individuo para escuchar, la empatía y cómo responde de acuerdo al lenguaje corporal que interpreta de la otra persona, la honestidad, habilidad para negociar y resolución de conflictos.

### **Destreza para el autoconocimiento**

En este tipo de destreza, se denota la asertividad y autenticidad, así como el conocimiento de los límites emocionales de la persona.

### **Destrezas para el límite**

En donde se reconocen los valores que se tienen en común, tales como el respeto mutuo, el nivel de escucha, desarrollo del carácter, entre otros (p. 3).

## **Relaciones interpersonales saludables**

Se dice que existe una buena práctica en las relaciones interpersonales cuando existe:

### **Honestidad y sinceridad**

Es decir, inexistencia tanto de mentiras como de hipocresía, en donde se permita descubrir los diferentes límites sociales, así como también realizar con contraste entre nuestra verdad y la de los demás.

### **Respeto y afirmación**

En donde la libertad mutua es fomentada con la finalidad de crear un espacio social y psicológico en donde se permita desarrollar la manera de ver las cosas de los individuos involucrados.

### **Compasión**

Se refiere a la capacidad de identificarse con la otra persona, es decir, de manera psicológica, ponerse en el lugar del otro.

### **Comprensión y sabiduría**

En donde se desarrolla la actividad de inteligencia interpersonal pasando por las etapas de respeto a la libertad, honestidad y sinceridad, compasión (p. 3).

### **Evaluación de las relaciones interpersonales**

Según Carrasco (2017), las relaciones interpersonales es toda aquella interacción bilateral, realizada entre dos o más personas. Dicha interacción, puede ser para transmitir mensajes, mediante la comunicación efectiva, saber escuchar o interpretar el mensaje que recibimos, resolver conflictos, entre otros. Explica que existen tres principales dimensiones a desarrollar los cuales son:

#### **Sociales**

Según Carrasco (2017), esta dimensión tiene que ver con la imagen que tiene la persona de sí mismo, es decir, la confianza, asertividad y pro actividad que tiene para iniciar una conversación, así como también el reconocimiento de peligros y cómo evadirlos.

**Confianza:** Demostración de seguridad, al momento de opinar acerca de un tema, ya sea a los compañeros de trabajo, amigos, familiares, etc.

**Asertividad:** Se refiere a la toma de decisiones o exposición de opiniones respetando tanto mi punto de vista, como el de los demás.

## **Comunicación**

De acuerdo con Carrasco (2017), esta dimensión se encarga de demostrar la capacidad del individuo para escuchar, la empatía y cómo responde de acuerdo al lenguaje corporal que interpreta de la otra persona, la honestidad, habilidad para negociar y resolución de conflictos

**Empatía:** Capacidad de la persona de ponerse en el lugar del otro, respetando las emociones y brindando apoyo si es que la persona lo necesita.

**Respuesta reflexiva:** En donde se responde mediante argumentos ante cualquier duda o pregunta que se tenga.

**Capacidad de negociación:** Indicador el cual se buscan alternativas que satisfaga a ambas partes, o en donde ambos salgan beneficiados, generalmente se mantiene una comunicación asertiva y colaborativa.

**Resolución de conflictos:** Se proponen alternativas de solución que puedan ponerle fin a un problema ocurrido.

## **Autoconocimiento**

Carrasco (2017), explica que denota la asertividad y autenticidad, así como el conocimiento de los límites emocionales de la persona. Entre sus principales indicadores, tenemos:

**Reconocimiento de valores:** Aquella felicitación o recibimiento de buenos comentarios al realizar un trabajo óptimo.

**Capacidad para escuchar:** Respetar las ideas de los demás, y de manera asertiva, opinar acerca del tema en cuestión. Comprensión de ideas y puntos de vista.

**Respeto mutuo:** Aceptar y tratar de manera educada a las personas, mediante saludos, ayudas cuando estas lo necesitan, etc.

### 2.3. Definición de Términos Básicos

**Anárquico** según el (Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fé y Alegría, 2004), en este estilo el colectivo educativo desconoce el liderazgo institucional, es decir no acepta que se dirija su proceso de participación. Predomina la organización informal, tanto en las relaciones interpersonales como en la toma de decisiones y en los niveles de participación (pp. 22-25).

**Capacidad y recursos personales del director**, es un término que, según el Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría (2004), se refiere a la capacidad y recursos que cuenta el director para poder asumir el papel de gestor, esta referenciado por la seguridad, confianza y la capacidad para poder tomar decisiones acertadas con el objetivo de promover la gestión participativa. Asimismo, toma en cuenta la planificación estratégica (pp. 26-28).

**Comprensión y sabiduría**, de acuerdo con Carrasco (2017), es en donde se desarrolla la actividad de inteligencia interpersonal pasando por las etapas de respeto a la libertad, honestidad y sinceridad, compasión (p. 3)

**Destreza para el autoconocimiento**, según Carrasco (2017), este tipo de destreza, se denota la asertividad y autenticidad, así como el conocimiento de los límites emocionales de la persona (p. 3).

**Destrezas para el límite**, según Carrasco (2017), es en donde se reconocen los valores que se tienen en común, tales como el respeto mutuo, el nivel de escucha, desarrollo del carácter, entre otros (p. 3).

**Destrezas para la comunicación** de acuerdo con Carrasco (2017), este tipo es donde se demuestra la capacidad del individuo para escuchar, la empatía y cómo responde de acuerdo al lenguaje corporal que interpreta de la otra persona, la honestidad, habilidad para negociar y resolución de conflictos (p. 3).

**Destrezas sociales** de acuerdo con este tipo de destreza, tiene que ver con la imagen que tiene el individuo de sí mismo, es decir, la confianza, asertividad y pro actividad que tiene para iniciar una conversación, así como también el reconocimiento de peligros y cómo evadirlos (p. 3).

**Estructuras inadecuadas de participación**, de acuerdo con el (Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fé y Alegría, 2004), podemos mencionar que se refiere al compromiso que tienen los integrantes de la institución con respecto al logro de los objetivos y metas planificadas, una muestra de ello es cuando el colaborador no se fija en la hora de salida e invierte su tiempo para culminar sus actividades programadas, también se refiere a una participación de manera activa que demuestra el personal (pp. 26-28)

**Gestión Institucional Participativa**, de acuerdo con Carbonero (2011) podemos indicar que, la gestión institucional participativa hace referencia a la convivencia, participación e integración de los actores que conforman el equipo de trabajo, esto con el objeto de buscar el buen funcionamiento de la institución, no solo desde el punto de vista educativo sino también organizacional. Para que exista un ambiente participativo es necesario que exista una buena convivencia en la institución, en este punto se referencia a las relaciones interpersonales entre los integrantes del equipo. Se considera que una buena gestión participativa se promueve para crear y mantener un clima laboral positivo, para ello es necesario que el directivo gestione de manera eficiente, pero, además cuente con ciertas características idóneas para poder desempeñar el papel de líder (p. 1).

**Objetivos y metas comunes**, de acuerdo con el Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría (2004). Hace referencia que los objetivos y las metas de la organización tiene que ser de conocimiento de todos los integrantes de la institución, para ello es necesario establecer estrategias para que todos estén familiarizados



con ellos, además en el caso que no tengan conocimiento, es necesario planificar una retroalimentación (pp. 26-28).

**Parlamentario** según el Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría, (2004), el estilo parlamentario, es confundido de manera frecuente con el estilo democrático, pero existe diferencia significativa entre cada una de ellas. Esta diferencia radica en la forma de poder realizar la toma de decisiones, ya que en el estilo parlamentario la elección no se decide directamente a través de la votación, en la que siempre suele haber ganadores y perdedores (pp. 22-25).

**Relaciones interpersonales**, este término de acuerdo con (Carrasco, 2017), se puede explicar como toda interacción bilateral, realizada entre dos o más personas. Dicha interacción, puede ser para transmitir mensajes, mediante la comunicación efectiva, saber escuchar o interpretar el mensaje que recibimos, resolver conflictos, entre otros. (p. 33).

## Capítulo III. Hipótesis y Variables

### 3.1. Hipótesis

#### 3.1.1. Hipótesis General

HG: La influencia del modelo de gestión institucional participativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, es positiva.

#### 3.1.2. Hipótesis Específicas

HE1: El nivel de gestión institucional participativa de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, es inadecuada.

HE2: El nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, es bajo.

HE3: Existe relación significativa entre la capacidad y recursos personales del director con las destrezas sociales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

HE4: Existe relación significativa entre los objetivos y metas comunes con las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

HE5: Existe relación significativa entre la estructura de participación con las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.

### 3.2. Variables

#### Identificación de variables

Variable 1: Modelo de Gestión Institucional Participativa

## Variable 2: Relaciones interpersonales

## 3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

*(X) Modelo de gestión institucional participativa*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
(X) Modelo de gestión institucional participativa	Ideología con que se desempeña la institución educativa, esta se basa en la participación democrática y equitativa de todos los integrantes con el objetivo de lograr las metas y objetivos planificados. Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fe y Alegría (2004, p. 14)	El Modelo de Gestión Institucional Participativa se estructura en base a tres aspectos, los cuales corresponden a las dimensiones.	Capacidad y recursos personales del director  Objetivos y metas comunes  Estructura de participación	Seguridad en sí mismo  Visión de futuro  Conocimiento de objetivos y metas  Inclusión del equipo  Reforzamiento de objetivos y metas  Compromiso en la gestión  Aceptación interna  Participación activa



## Capítulo IV. Metodología

### 4.1. Enfoque de Investigación

El enfoque que se utilizó en la investigación fue de tipo cuantitativo, y para su elaboración, se empleó factores estadísticos para medir y analizar la relación de cada variable en estudio. El enfoque cuantitativo ejecuta los lineamientos que deben emplearse, iniciando por determinar el problema general de investigación, el cual se plantea como interrogante, donde se da un alcance de cada variable establecida. (Hernández & Fernández, 2014, p. 4)

### 4.2. Tipo de Investigación

El estudio se determinó en base al nivel de investigación de tipo correlacional, la misma que tuvo como propósito establecer la relación o el nivel de asociación de las variables en estudio, según establece Hernández (2014, p. 145). El propósito del estudio determinó la relación que existe entre la gestión institucional participativa y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Virgen Dolorosa del Distrito de la Banda de Shilcayo – San Martín al 2019.

### 4.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, el mismo que se desarrolló sin realizar la manipulación deliberada de las variables en estudio; es decir el análisis de datos se realizó a través de la observación directa. (Hernández, 2014, p. 163)

El esquema se representó de la siguiente manera

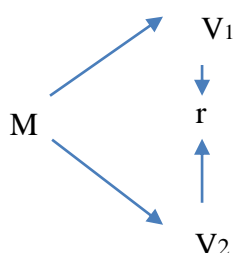


Figura 1. Diseño de la Investigación

Dónde:

M: N° de docentes

V1: Modelo de Gestión Institucional Participativa

V2: Relaciones interpersonales

r: Relación

#### **4.4. Población y Muestra**

##### **Población**

La población de estudio estuvo constituida por el personal docente de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, la cual consta de 33 docentes para el nivel primario y 32 docentes para el nivel secundario.

##### **Muestra**

La muestra de estudio estuvo constituida por el personal docente de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, la cual consta de 23 docentes entre el nivel primario y secundario.

#### **4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Las técnicas de investigación se refieren a los procesos de recolección de datos, que implican elaborar un plan de procedimientos de manera detallada que permitan lograr el objetivo. Por tal motivo, las técnicas que se emplearon en la investigación fue la encuesta.

##### **Instrumentos**

Los cuestionarios son un conjunto de ítems estructurados con opciones múltiples a través de los cuales es posible recopilar información respecto a la muestra de estudio; además presenta la particularidad de que son llenados sin ayuda ni intervención directa del investigador. En ese sentido, se elaboraron dos cuestionarios para medir las variables modelo de gestión institucional participativa y relaciones interpersonales. Asimismo, es

necesario mencionar que el instrumento que mide las variables modelo de gestión institucional participativa consta de 16 ítems estructurados y para la medición de la variable relaciones interpersonales consta de 20 ítems.

#### **4.6. Tratamiento Estadístico**

Para el procesamiento de los datos se consideró el uso del Sistema Integral Estadístico de Microsoft Excel y SPSS. 24. Para la determinación de la muestra se consideró en base a la totalidad de la muestra seleccionada compuesta por el personal docente de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, la cual se representó mediante tablas y figuras de frecuencia estadística.

## Capítulo V. Resultados

### 5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

#### Validez

La validación de los instrumentos fue efectuada tras el denominado juicio de expertos, la cual es una de las técnicas utilizadas para calcular el índice de validez de constructo. Se centra básicamente en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento (para la investigación se utilizaron dos cuestionarios) y los conceptos relacionados a la materia en investigación.

#### Confiabilidad

La confiabilidad está referida a la garantía de que el ítem formulado dentro del instrumento tenga coherencia y pertenencia para la medición de los mismos, según a la escala establecida. En ese sentido es por medio de la prueba Alfa de Cronbach es que se determinó la fiabilidad de éstos.

#### Tabla 3

*Resumen de procesamiento de datos- Variable Modelo de gestión institucional participativa*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Tabla 4

*Estadísticas de fiabilidad Variable Modelo de gestión institucional participativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	30



**Tabla 5***Resumen de procesamiento de datos- Variable Relaciones Interpersonales*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 6***Estadísticas de fiabilidad Variable Relaciones Interpersonales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	30

En el caso de ambas variables el nivel de viabilidad supero el 0.7, con lo cual se afirma la existencia de una fuerte confiabilidad, tanto en el instrumento para medir la variable modelos de gestión institucional participativa como las relaciones interpersonales.

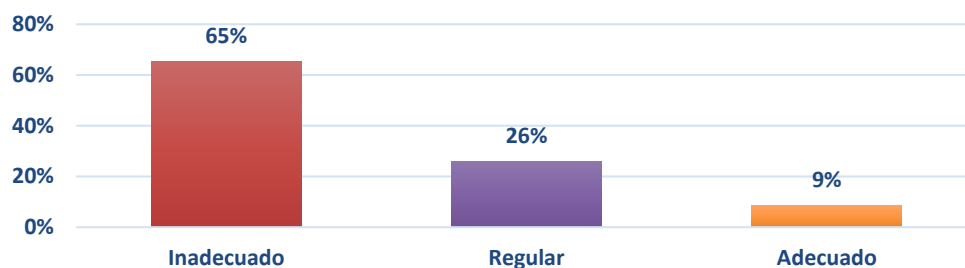
## 5.2. Presentación y Análisis de Resultados

### **Nivel de la gestión institucional participativa hacia los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"**

**Tabla 7**

*La Gestión institucional participativa hacia los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	16	36	15	65%
Regular	37	57	6	26%
Adecuado	58	80	2	9%
Total			23	100%



*Figura 2.* Nivel de gestión institucional participativa hacia los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"

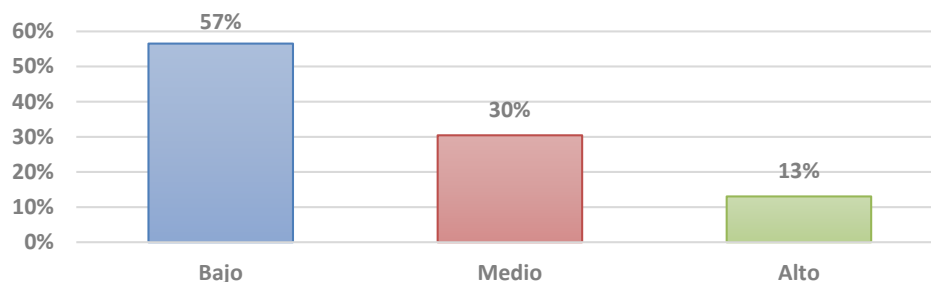
Interpretación: Tal y como se puede observar en la Tabla 7 y Figura 2, en el 65% de los casos (concernientes a 15 docentes), se ha logrado evidenciar que el nivel de gestión institucional participativa en la institución educativa es inadecuado, además de que solo en el 9% de los casos (2 docentes), se evidenció que el nivel es adecuado. Se evidenció que a causas de que los docentes no brindan sugerencias para la solución de los problemas que se presentan en la institución educativa, así como el incumplimiento en la entrega oportuna de sus informes, a la vez, por la inseguridad que muestra el director al momento de expresar sus puntos de vista y la falta de prevención respecto a los desastres naturales.

**Nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"**

**Tabla 8**

*Las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	18	41	13	57%
Medio	42	65	7	30%
Alto	66	90	3	13%
Total			23	100%



*Figura 3.* Nivel de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín

Interpretación: Tal y como se puede observar en la Tabla 8 y Figura 3, en el 57% de los casos (concernientes a 13 docentes), se ha logrado evidenciar que el nivel de relaciones interpersonales es bajo, además de que solo en el 13% de los casos (3 docentes), presentan un nivel alto. Se evidenció que a causas de que en la toma de decisiones no se respetan los derechos de los docentes, así como la poca capacidad para brindar una argumentación en los casos que se rechazan peticiones, a la vez, la poca capacidad para poder resolver los conflictos que se puedan presentar en el ambiente de trabajo.

**Establecer el grado de relación de la capacidad y recursos personales con las destrezas sociales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"**

**Tabla 9**

*Relación entre los objetivos y metas comunes, y las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín*

Descripción		Capacidad y recursos personales del director	Destrezas sociales
Rho de Spearman	Capacidad y recursos personales del director	1.000	,717**
			.000
		23	23
	Destrezas sociales	,717**	1.000
		.000	
		23	23

Interpretación: Según los resultados de la Tabla 9, se evidencia que existe relación entre la dimensión y la variable evaluadas, pues el valor sig. (bilateral) o valor “p” de 0,000 es claramente menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación formulada ( $H_i$ ). De igual manera, ya que se obtuvo un valor “r” o coeficiente de correlación de 0,717, se afirma que dicha relación es calificada como positiva considerable. Esto da a entender que mientras mayor sea la capacidad y recursos personales del director, mayor serán las destrezas sociales de los docentes de la institución educativa.

**Establecer el grado de relación de los objetivo y metas comunes con las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín**

**Tabla 10**

*Relación entre los objetivos y metas comunes, y las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín*

Descripción			Objetivos y metas	
			comunes	Destrezas de comunicación
Rho de Spearman	Objetivos y metas comunes	Coeficiente de correlación	1.000	,749**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	23	23
	Destrezas de comunicación	Coeficiente de correlación	,749**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	23	23

Interpretación: Según los resultados de la Tabla 10, se evidencia que existe relación entre la dimensión y la variable evaluadas, pues el valor sig. (bilateral) o valor “p” de 0,000 es claramente menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación formulada ( $H_i$ ). De igual manera, ya que se obtuvo un valor “r” o coeficiente de correlación de 0,749, se afirma que dicha

relación es calificada como positiva considerable. Esto da a entender que mientras mayor sean los objetivos y metas comunes, mayor serán las destrezas de comunicación de los docentes de la institución educativa.

**Establecer el grado de relación de la estructura de participación y las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"**

**Tabla 11**

*Relación entre la estructura de participación y las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín"*

Descripción			Estructura de participación	Destrezas de autoconocimiento
Rho de Spearman	Estructura de participación	Coefficiente de correlación	1.000	,749**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	23	23
	Destrezas de autoconocimiento	Coefficiente de correlación	,749**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	23	23

Interpretación: Según los resultados de la Tabla 11, se evidencia que existe relación entre la dimensión y la variable evaluadas, pues el valor sig. (bilateral) o valor "p" de 0,000 es claramente menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación formulada (H<sub>i</sub>). De igual manera, ya que se obtuvo un valor "r" o coeficiente de correlación de 0,749, se afirma que dicha relación es calificada como positiva considerable. Esto da a entender que mientras mayor sea la estructura de participación, mayor serán las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la institución educativa.

**Establecer el grado de relación del modelo de gestión institucional participativa y las relacionales interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín**

**Tabla 12**

*Relación entre el modelo de gestión institucional participativa y las relacionales interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín*

	Descripción	Modelo de gestión	
		institucional participativa	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Modelo de gestión institucional participativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 0,750** 23
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,750** 1.000 23

Interpretación: Según los resultados de la Tabla 12, se evidencia que existe relación entre la dimensión y la variable evaluadas, pues el valor sig. (bilateral) o valor "p" de 0,000 es claramente menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación formulada (H<sub>i</sub>). De igual manera, ya que se obtuvo un valor "r" o coeficiente de correlación de 0,750, se afirma que dicha relación es calificada como positiva considerable. Esto da a entender que mientras mayor sea la gestión institucional participativa, mayor serán las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa.

### 5.3. Discusión de Resultados

La gestión institucional participativa, según Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social Fe y Alegría (2004), hace referencia a la ideología que se desempeña dentro de la institución educativa basándose en un estilo de participación democrática y equitativa de los miembros involucrados, con la finalidad de cumplir con las metas y lograr los objetivos planificados. Debido a ello, las instituciones que se desempeñan en el servicio de educación asumen un rol cooperativo, pero esto se logra con trabajo, ya que prevalece la forma de desempeñarse de manera individualizada. El óptimo desempeño de la comunidad educativa abarca aspectos sociales, legales y técnicos que hacen a la participación en sí, tomando en cuenta la dinámica de los equipos de trabajo, considerando sus fortalezas, debilidades, expectativas, intereses y motivaciones. En el presente trabajo de investigación, se buscó determinar el nivel de gestión institucional participativa de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín. Para ello, se aplicaron cuestionarios con 16 ítems estructurados a una muestra de 23 docentes entre nivel primario y secundario. Como resultados, se obtuvo que en el 65% de los casos (concernientes a 15 docentes), el nivel de gestión institucional participativa en la institución educativa es inadecuado, y de que solo en el 9% de los casos (2 docentes), se evidenció que el nivel es adecuado. Esto se evidenció, gracias a que los docentes no brindan sugerencias de solución de conflictos presentados en la institución, además que existe en gran parte, incumplimientos de entrega de informes y, por último, la inseguridad que demuestra el director cuando expresa sus puntos de vista. Esto se asemeja al estudio realizado por (Lujan, 2017) de la Universidad César Vallejo, Picota – Perú, en donde se realizaron cuestionarios compuestos a 50 trabajadores de la institución "*Alberto Leveau García*", cuyos resultados indicaron que los principios de gestión participativa están relacionadas de manera significativa con el logro de

compromisos y metas de la gestión educativa, esto se sustentó gracias al coeficiente de correlación de Rho Spearman, en donde se obtuvo un índice de correlación de 0,446 y un p-valor ( $0.001 \leq 0.05$ ), de tal modo que se rechazó la hipótesis nula.

Las relaciones interpersonales se desenvuelven a través de las interacciones, experiencias y convivencia que fijan en sí formas estables o diferentes de comunicación, entendimiento y comprensión entre los sujetos de la interacción. Según Teixidó (2009), en su libro titulado “La acogida al profesorado de nueva incorporación”, existen diferentes tipos de relaciones interpersonales de acuerdo al nivel del vínculo en el que se encuentra. El primer nivel es el básico, y se encuentra entre aquellas personas, por ejemplo, con quienes se comparte la cola en un supermercado, el vendedor en una zapatería. En el nivel intermedio, se encuentran aquellas relaciones entre compañeros de trabajo, profesores de nuestros hijos, director del colegio y para el nivel profundo, encontramos a los hijos, cónyuges, familiares, amigos íntimos. En la presente investigación se procedió a determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa “Virgen Dolorosa” del distrito de la Banda de Shilcayo, provincia y región San Martín, obteniendo como resultado que el 57% de los evaluados (equivalente a 13 de 23 docentes) consideraron bajo nivel de relaciones interpersonales, mientras sólo el 13% de los evaluados (equivalente a 3 de 23 docentes). Estos resultados se asemejan a la investigación realizada por Aguado (2018), en los docentes de la Red-02 Rímac, en el cual indica en sus resultados que el 29.47% de los encuestados indicaron que hay nivel bajo de las relaciones interpersonales en los docentes, el 44.21% indicaron que hay nivel medio y el 26.32% consideraron nivel alto. Coincidiendo ambas investigaciones en que más del 70% de los encuestados consideran entre bajo y medio el nivel de relaciones interpersonales de los docentes.



Las habilidades que posee una persona ayuda a cumplir muchas metas de la organización, ya que le permite realizar sus labores de manera óptima y cumpliendo con sus trabajos de manera oportuna, otorgándole un plus en su vida personal ya que sabe valerse con sus capacidades y destrezas por sí misma. Según el (Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fé y Alegría, 2004) la capacidad y recursos personales del director, se refiere a que tan capaz es para realizar sus labores y que recursos utiliza para lograrlos y así poder asumir el papel de gestor, ya que tiene la seguridad, confianza y la capacidad para poder tomar decisiones acertadas con el objetivo de promover la gestión participativa. Es por ello que para la presente investigación se procedió a establecer el grado de relación de la capacidad y recursos personales del director con las destrezas sociales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" en San Martín, para esto se aplicaron dos cuestionarios con la colaboración de 23 docentes, posteriormente al procesamiento de datos se tuvo como resultado que el Sig./bilateral o valor "p" de es 0,000, por lo cual se ve que es claramente menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación formulada ( $H_i$ ). De igual manera, ya que se obtuvo un valor "r" o coeficiente de correlación de 0.717, se afirma que la relación es positiva. Esto da a entender que mientras mayor sean las capacidades y recursos personales de los directores, mayor serán las destrezas de los docentes de la institución; este resultado se asemeja a la investigación realizada por (Luján, 2018) porque su índice de correlación es de 0.446, dando como resultado que el grado de correlación es óptimo, por ello se concluyó que los principios de gestión que tenga el director, o sea, sus capacidades y recursos, repercuten directamente en que los docentes presenten mayores destrezas sociales y tengan más compromisos se den en la gestión de la institución, asimismo estos resultados se hallaron con una muestra de cincuenta docentes.

Siempre toda persona o institución tiende en trazarse sus propios objetivos y metas para poder medir las habilidades que pueda poseer y pueda demostrar a las personas que lo rodean que tiene las destrezas necesarias para poder realizar una labor específica o general. Con ello según el Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fé y Alegría (2004) los objetivos y metas comunes hace referencia que las metas que se trace la organización tiene que ser de conocimiento de todos los integrantes de la institución, para ello es necesario establecer estrategias para que todos estén familiarizados con ello, además en el caso que no tengan conocimiento, es necesario planificar una retroalimentación. Es por ello que para la presente investigación se procedió a establecer el grado de relación de los objetivos y metas comunes con las destrezas de comunicación de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" en San Martín, para esto se aplicaron cuestionarios contando con la participación de 23 docentes, y como resultados se observa que el Sig./bilateral o valor "p" de es 0,000, por lo cual se ve que es claramente menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación formulada ( $H_i$ ). De igual manera, ya que se obtuvo un valor "r" o coeficiente de correlación de 0.749, afirmando así que dicha relación es calificada como positiva considerable. Esto da a entender que mientras mayor sean los objetivos y metas comunes, se producirán mejores destrezas de comunicación de los docentes de la investigación; este resultado se asemeja a la investigación realizada por (Aguado,2018) debido a que su nivel de significancia fue de 0,000 o sea menor al 0.05, dando como aceptada su hipótesis, asimismo su grado de correlación es de 0.717, dando como resultado un grado óptimo, por lo cual se puede decir que si tienen unas actitudes comunes entre todos los docentes, su manera de manejar problemas mejorará, repercutiendo en sus destrezas como personas y para poder llegar a dichos resultados se hallaron con una muestra de noventa y cinco docentes.

La participación es un aspecto muy importante en todas las organizaciones, ya que permite sumar el esfuerzo de todos los integrantes del equipo de trabajo, el sector educación no es ajeno a esta ideología, para ello es necesario que la participación sea estructura de manera democrática, para ello es necesario que el director de la institución tenga capacidad de gestión. Según (Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fé y Alegría, 2004) indica que el compromiso que tiene los integrantes de la institución con respecto al logro de los objetivos y metas planificadas, una muestra de ello es cuando el colaborar no se fija en la hora de salida e invierte su tiempo para culminar sus actividades programadas, también se refiere a participación de manera activa que demuestra el personal. En la presente investigación se procedió a establecer el grado de relación de la estructura de participación con las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, para ello se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 23 docentes, posteriormente al procesamiento de datos se obtuvo un valor sig. (bilateral) o "p" de 0,000 es claramente menor al margen de error de 0,05, se aceptó la hipótesis de investigación, es decir, la estructura de participación se relaciona de manera significativa con las destrezas de autoconocimiento de los docentes, además se obtuvo un valor "r" o coeficiente de correlación de 0,749, se afirma que dicha relación es calificada como positiva considerable. Este resultado se asemeja a la investigación realizada por Aguado (2018), en los docentes de la Red - 02, Rimac, el cual concluyó que el valor "p" obtenido (0,000) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,713) indica que la correlación es positiva y alta; es necesario precisar que para la obtención de la información se basaron en la aplicación de dos cuestionarios constituidas por preguntas politómicas.

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue establecer el grado de relación del modelo de gestión institucional participativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, es por ello que se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables gestión institucional participativa y relaciones interpersonales, aplicados a 50 docentes de la institución educativa. Se utilizó, además, el programa Excel y SPSS 24 para el procesamiento de datos estadísticos y tabulaciones. Gracias a ello, se logró demostrar la relación entre la dimensión y la variable evaluadas, pues el valor sig. (bilateral) o valor "p" de 0,000 es claramente menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, en la presente investigación se acepta la hipótesis de investigación formulada ( $H_i$ ). De igual manera, ya que se obtuvo un valor "r" o coeficiente de correlación de 0,750, se afirma que dicha relación es calificada como positiva considerable. Dando a entender que mientras mayor sea la gestión institucional participativa, mayor serán las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa. Los resultados expresados anteriormente, se asemejan a los de (Aguado, 2018) de la Universidad César Vallejo, Lima – Perú, en donde se realizaron 2 cuestionarios para medir las variables actitudes participativas y relaciones interpersonales de los docentes de la Red – 02, Rímac. El estudio dio como resultado la relación significativa entre dichas variables ya que el valor p fue menor que 0.05 ( $p \leq 0.05$ ), lo que demostró la aceptación la hipótesis de investigación.

## Conclusiones

1. Se aceptó la hipótesis de investigación afirmando que el modelo de gestión institucional participativa se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, pues el valor sig. (bilateral) fue menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, se aceptó la hipótesis formulada ( $H_i$ ), con lo que se entiende que mientras mayor sea la gestión institucional participativa, mayor será las relaciones interpersonales de los docentes de la institución.
2. Existe un nivel inadecuado de gestión institucional participativa en la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" esto según la respuesta de un 65% de los docentes analizados, quienes no demostraron tener una buena percepción respecto a la gestión institucional participativa.
3. Existe un nivel bajo respecto a las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" esto según la respuesta de un 57% de los docentes analizados, quienes muestran un mínimo nivel al interrelacionarse con sus colegas.
4. Existe relación entre la capacidad y recursos personales del director y las destrezas sociales, pues el valor sig. (bilateral) fue menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, se aceptó la hipótesis formulada. De esta manera se demuestra que mientras mayor sea la capacidad y recursos personales del director, mayor será las destrezas sociales de los docentes de la institución.
5. Existe relación entre los objetivos, metas comunes y las destrezas de comunicación, pues el valor sig. (bilateral) fue menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, se aceptó la hipótesis formulada. De esta manera se demuestra que mientras mayor sean

los objetivos y metas comunes, mayor será las destrezas de comunicación de los docentes de la institución.

6. Existe relación entre la estructura de participación y las destrezas de autoconocimiento, pues el valor sig. (bilateral) fue menor al margen de error de 0,05, motivo por el cual, se aceptó la hipótesis formulada. De esta manera se demuestra que mientras mayor sea la estructura de participación, mayor será las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la institución.

### **Recomendaciones**

1. Al director de la institución educativa, para que promueva la prevención ante algún desastre natural, con la colaboración de los docentes y así, con las sugerencias que tengan, poder repercutir en la capacidad de escucha por parte del director y poder realizar un programa de prevención ante cualquier desastre para proteger a la escuela.
2. A los encargados de las distintas materias que tiene la institución, para que fomenten el trabajo en equipo entre los docentes, ya sea realizando charlas o juegos educativos para que ayuden a desenvolver sus capacidades interpersonales entre todos y puedan tener una mejor actitud y por consiguiente una mejor productividad.
3. A los maestros, para que inciten en elaborar una propuesta de estrategia de gestión participativa y poder aplicarlo en aulas con sus alumnos y en toda la institución, logrando una retroalimentación en todas las áreas.
4. A todas las instituciones públicas y privadas, pedir la colaboración de todos los colaboradores y puedan desarrollar el Plan anual de trabajo, para lograr que todos realicen sugerencia, de lo que les gustaría realizar en el transcurso del año y repercutir en el compromiso institucional por parte de todos sus docentes

## Referencias

- Aguado, M. d. (2018). *Actitudes participativas y relaciones interpersonales en los docentes de la Red - 02, Rimac - 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14952/Aguado\\_AMDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14952/Aguado_AMDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II"*. Carabobo: Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf>
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Mac Graw Hill. Obtenido de <http://www.enjambre.gov.co/enjambre/file/download/132692>
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Carbonero, M. (2011). *Educación, Aprendizaje y Desarrollo en una sociedad multicultural*. Castilla: Ediciones de la Asociación de Psicología y Educación y el Colegio Oficial de psicólogos de Castilla y León. Obtenido de [https://www.academia.edu/2949276/Gesti%C3%B3n\\_participativa\\_de\\_la\\_convivencia\\_en\\_dos\\_escuelas\\_democr%C3%A1ticas\\_de\\_Educaci%C3%B3n Primaria\\_Participatory\\_management\\_of\\_coexistence\\_in\\_two\\_democratic\\_Primary\\_Schools](https://www.academia.edu/2949276/Gesti%C3%B3n_participativa_de_la_convivencia_en_dos_escuelas_democr%C3%A1ticas_de_Educaci%C3%B3n Primaria_Participatory_management_of_coexistence_in_two_democratic_Primary_Schools)
- Carrasco, R. (2017). *Relaciones Interpersonales y liderazgo*. Academia de Idiomas y Estudios Profesionales de la Universidad Andrés Bello. Santiago de Chile, Chile: AIEP . Obtenido de [https://kupdf.net/download/relaciones-interpersonales-y-liderazgo-com212\\_5987efc7dc0d60d90a300d22\\_pdf](https://kupdf.net/download/relaciones-interpersonales-y-liderazgo-com212_5987efc7dc0d60d90a300d22_pdf)
- De la Cruz, P. (2019). *Estrategias metodológicas de gestión institucional participativa para mejorar el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico*



*Público “Daniel Villar” de Caraz, región Áncash, 2016.* Caraz: Universidad Nacional

Pedro Ruíz Gallo. Obtenido de

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG\\_a3188e75144a7b1f97f2af4b24bd1823/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_a3188e75144a7b1f97f2af4b24bd1823/Details)

Destino negocio. (2017). *www.destinonegocio.com*. Obtenido de

<https://destinonegocio.com/co/gestion-co/gestion-participativa-como-puede-ayudar-al-exito-de-tu-empresa/>

Espinosa, M. (2014). *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el*

*clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la*

*Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón.* Cartagena: Universidad Ean. Obtenido

de

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8917/EspinosaMoraima2016.pdf?sequence=3>

López, S., & Domínguez, M. y. (2014). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el*

*clima organizacional del Centro de Educativo de Nuevo Chorrillo.* Panamá: Universidad

Cristina de Panamá. Obtenido de [http://investigacion.ucp.ac.pa/wp-](http://investigacion.ucp.ac.pa/wp-content/uploads/2017/02/Las-Relaciones-Interpersonales-y-su-influencia-en-el-Clima-Organizacional-del-Centro-Educatico-de-Nuevo-Chorrillo.pdf)

[content/uploads/2017/02/Las-Relaciones-Interpersonales-y-su-influencia-en-el-Clima-](http://investigacion.ucp.ac.pa/wp-content/uploads/2017/02/Las-Relaciones-Interpersonales-y-su-influencia-en-el-Clima-Organizacional-del-Centro-Educatico-de-Nuevo-Chorrillo.pdf)

[Organizacional-del-Centro-Educatico-de-Nuevo-Chorrillo.pdf](http://investigacion.ucp.ac.pa/wp-content/uploads/2017/02/Las-Relaciones-Interpersonales-y-su-influencia-en-el-Clima-Organizacional-del-Centro-Educatico-de-Nuevo-Chorrillo.pdf)

Lujan, S. (2017). *Gestión participativa y los compromisos de gestión escolar en la Institución*

*Educativa “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota – 2016.* Picota:

Universdad Cesar Vallejo. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16870/Lujan\\_FSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16870/Lujan_FSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luque, F. (2018). PEercepción del clima organizacional y su relación con su motivación

laboral en los docentes de las instituciones secundarias. *Revista de investigaciones de la*

*escuela de posgrado*, 10. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/72-Texto%20del%20art%C3%ADculo-248-1-10-20180808.pdf

Ministerio de Educación Chile: División de Educación General. (2015). Gestión de la participación de la comunidad escolar. Bogotá, Colombia: MINEDUC. Obtenido de [http://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/06/verde\\_gestion-de-la-participacion-de-la-comunidad-escolar.pdf](http://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/06/verde_gestion-de-la-participacion-de-la-comunidad-escolar.pdf)

Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Planificación Escolar*. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo2-planificacion-escolar.pdf>

Movimiento de Educación Popular Integral y promoción Social Fé y Alegría. (2004). *Gestión Educativa Participativa y fundamentos de planificación*. La Paz: Inspiración Cards. Obtenido de [http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Gesti%C3%B3n%201\\_8783.pdf](http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Gesti%C3%B3n%201_8783.pdf)

Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social Fe y Alegría. (2004). *Gestión institucional participativa y fundamentos de planificación*.

Municipalidad de Rosario. (2017). [www.rosario.gob.ar](http://www.rosario.gob.ar). Obtenido de <https://www.rosario.gob.ar/web/gobierno/presupuestos/presupuesto-participativo/logros-de-la-gestion-participativa>

Prócel, G. (2012). *Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito local*. Obtenido de <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>

Saucedo, C. (2016). *Estrategia metodológica de gestión educativa participativa para mejorar el comportamiento organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 20094 "Juan Pablo II"*. Piura: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG\\_a3188e75144a7b1f97f2af4b24bd1823/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_a3188e75144a7b1f97f2af4b24bd1823/Details)

Solanes, A. (2008). *Apuntes de psicología* (Vol. 26).

Teixidó, J. (2009). *La acogida al profesorado de nueva incorporación*. Barcelona, España:

GRAÓ de IRIF. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=WXICb6dPDDcC&printsec=frontcover&dq=la+acogida+al+profesorado+de+nueva+incorporaci%C3%B3n+teixido&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiIgaKEIZThAhWy1FkKHeptDuoQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>

Torres, J. (2013). *Estrategia metodológica de gestión participativa para desarrollar la cultura del trabajo cooperativo en los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 006, distrito y provincia de Jaén, región Cajamarca, 2013*. Jaén: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2915>

UGEL de Chincheros. (2017). *www.ugelch.gob.pe*. Obtenido de

<http://www.ugelch.gob.pe/web/index.php/noticias/185-gestion-participativa-y-transparente-director-de-la-ugel-chincheros-sostuvo-reunion-con-directores-designando-de-las-instituciones-educativas>

Wiemann. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. UOC. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=xsHHilcCfigC&pg=PA19&dq=Wiemann+\(2011\)++comunicacion+efectiva&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiSxObhqpThAhXPtlkKHS9tDFIQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=xsHHilcCfigC&pg=PA19&dq=Wiemann+(2011)++comunicacion+efectiva&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiSxObhqpThAhXPtlkKHS9tDFIQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false)

## **Apéndices**

**Apéndice A. Matriz de Consistencia**  
**Modelo de Gestión Institucional Participativa y su influencia en las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del Distrito de la Banda de Shilcayo Provincia y Región San Martín**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>			
<b>Pregunta general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable Independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es la influencia del modelo de gestión institucional participativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?	Establecer la influencia del modelo de gestión institucional participativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.	La influencia del modelo de gestión institucional participativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, es positiva.	(X) Modelo de gestión institucional participativa	Capacidad y recursos personales del director	Seguridad en sí mismo Visión de futuro	Enfoque No experimental - cuantitativo
<b>Preguntas Específicas</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		Objetivos y metas comunes	Inclusión del equipo	
¿Cuál es el nivel de gestión institucional participativa de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo	Determinar el nivel de gestión institucional participativa de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la	El nivel de gestión institucional participativa de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo			Reforzamiento de objetivos y metas	

provincia y región San Martín, 2019?	Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.	provincia y región San Martín, 2019, es inadecuada.			
¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?	Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019	El nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019, es bajo.			Compromiso en la gestión
¿Cuál es el grado de la relación de la capacidad y recursos personales del director con las destrezas sociales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?	Determinar el grado de la relación de la capacidad y recursos personales del director con las destrezas sociales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019	Existe relación significativa entre la capacidad y recursos personales del director con las destrezas sociales de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.		Estructura de participación	Aceptación interna
¿Cuál es el grado de la relación de los	Determinar el grado de relación de los	Existe relación significativa entre los	<b>Variable Dependiente</b>	Sociales	Participación activa
					Confianza
					Nivel de Diseño: Correlacional Alcance Transversal

objetivos y metas comunes con las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?	objetivos y metas comunes con las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019	objetivos y metas comunes con las destrezas de comunicación de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.	(Y) Relaciones interpersonales	Comunicación	Asertividad	La muestra está constituida en base al personal docente y de la Institución Educativa Virgen Dolorosa del Distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín al 2019.	
¿Cuál es el grado de la relación de la estructura de participación con las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019?	Determinar el grado de relación de la estructura de participación con las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019	Existe relación significativa entre la estructura de participación con las destrezas de autoconocimiento de los docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del distrito de la Banda de Shilcayo provincia y región San Martín, 2019.			Empatía		Respuesta reflexiva
							Capacidad de negociación
							Resolución de conflictos
					Autoconocimiento		Reconocimiento de valores
							Capacidad para escuchar
			Respeto mutuo				

## Apéndice B. Fichas Técnicas

### Cuestionario sobre Gestión Institucional Participativa

#### Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Gestión Institucional Participativa

Objetivo: objetivo de forma ordenada y sistemática información sobre Gestión Institucional Participativa

Autor original: adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: alcance a nivel nacional, para estudiantes de educación secundaria

Numero de ítems: 16

Forma de aplicación: colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), rara vez (2) y nunca (1)

Dimensiones: Capacidad y recursos personales del director, Objetivos y metas comunes y Estructura de participación

### Cuestionario sobre Gestión Institucional Participativa

#### Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Gestión Institucional Participativa

Objetivo: objetivo de forma ordenada y sistemática información sobre Gestión Institucional Participativa

Autor original: adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: alcance a nivel nacional, para estudiantes de educación secundaria

Numero de ítems: 18

Forma de aplicación: colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), rara vez (2) y nunca (1)

Dimensiones: Sociales, Comunicación y Autoconocimiento



### Apéndice C. Instrumento Gestión Institucional Participativa

<p>Estimado docente, esperando su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Las respuestas tienen carácter anónimo.</p> <p>El presente instrumento tiene por finalidad determinar el nivel respecto a la gestión institucional participativa de los docentes de la institución educativa.</p> <p>Lea Usted, con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que crea conveniente.</p>					
<b>Variable 1</b>	<b>Gestión institucional participativa</b>				
<b>Escala</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Ítems</b>	<b>Descripción</b>	<b>Respuestas</b>			
<b>Dimensión 1</b>	<b>Capacidad y recursos personales del director</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Seguridad en sí mismo</b>				
1	El director muestra seguridad al expresarse sobre un tema en específico.				
2	El director toma decisiones sin dudar.				
<b>Indicador</b>	<b>Visión de futuro</b>				
3	Se toman precauciones respecto al posible ataque de desastres naturales.				
4	Usted tiene claro que desea lograr la institución en un lapso de 5 años.				
<b>Dimensión 2</b>	<b>Objetivos y metas comunes</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Conocimiento de objetivos y metas</b>				
5	Se realizan reuniones donde se exponga los				

	objetivos y metas de la institución.					
6	Se difunden los objetivos y metas institucionales mediante la publicación en el periódico mural o material impreso.					
<b>Indicador</b>	<b>Inclusión del equipo</b>					
7	Le comunican de manera oportuna la realización de reuniones para tratar temas de la institución.					
8	El director tiene la predisposición de escuchar sus sugerencias.					
<b>Indicador</b>	<b>Reforzamiento de objetivos y metas</b>					
9	Usted tiene conocimiento respecto al cumplimiento de los objetivos y metas.					
10	El director conversa de manera personal respecto al avance del cumplimiento de los objetivos y metas.					
<b>Dimensión 3</b>	<b>Estructura de participación</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Compromiso en la gestión</b>					
11	Usted cumple de manera oportuna con la presentación de sus informes.					
12	Usted se queda fuera del horario de trabajo para cumplir con lo planificado.					

<b>Indicador</b>	<b>Aceptación interna</b>				
13	Sus colegas se reúnen con usted al momento del recreo.				
14	Participa de manera activa en actividades de confraternidad.				
<b>Indicador</b>	<b>Participación activa</b>				
15	Asiste a las reuniones programadas donde tratan temas institucionales.				
16	Usted brinda sugerencias respecto a la solución de problemas institucionales.				

### Apéndice D. Instrumento Relaciones Interpersonales

<p>Estimado docente, esperando su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Las respuestas tienen carácter anónimo.</p> <p>El presente instrumento tiene por finalidad determinar el nivel respecto a la gestión institucional participativa de los docentes de la institución educativa.</p> <p>Lea Usted, con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que crea conveniente.</p>						
<b>Variable 1</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>					
<b>Escala</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Ítems</b>	<b>Descripción</b>	<b>Respuestas</b>				
<b>Dimensión 1</b>	<b>Sociales</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Confianza</b>					
1	Demostramos seguridad al exponer nuestras opiniones ante el director.					
2	Mis colegas mantienen su punto de vista, respecto a algún tema en particular.					
<b>Indicador</b>	<b>Asertividad</b>					
3	Toman decisiones respetando mis derechos.					
4	Cuando me brindan una sugerencia la realizan con respeto y una actitud dialogante					
<b>Dimensión 2</b>	<b>Comunicación</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Empatía</b>					
5	Mis colegas se dan cuenta cuando tengo problemas.					

6	Recibo apoyo por parte de mis colegas, cuando tengo inconvenientes.					
<b>Indicador</b>	<b>Respuesta reflexiva</b>					
7	Cuando realizo una consulta a mis colegas se toman su tiempo para responderme.					
8	Cuando realizo una petición y me rechazan, me brindan los motivos argumentados.					
<b>Indicador</b>	<b>Capacidad de negociación</b>					
9	Para solucionar un inconveniente se toma la decisión que satisfaga ambas partes.					
10	Mantienen una comunicación colaborativa, buscando alternativa de solución.					
<b>Indicador</b>	<b>Resolución de conflictos</b>					
11	Pactamos reuniones con el director para tratar temas que no se está de acuerdo.					
12	Proponemos alternativas de solución en el caso de no estar de acuerdo con lo impuesto por el director.					
<b>Dimensión 3</b>	<b>Autoconocimiento</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Reconocimiento de valores</b>					
13	Me felicitan cuando presente un trabajo a tiempo.					

14	Recibo buenos comentarios cuando apoyo en sus actividades a un colega					
<b>Indicador</b>	<b>Capacidad para escuchar</b>					
15	Cuando expreso mis puntos de vista me interrumpen.					
16	Cuando me expreso mis colegas logran comprender mis ideas.					
<b>Indicador</b>	<b>Respeto mutuo</b>					
17	Me saludan de manera respetuosa y educada.					
18	Me responden de buena manera cuando realizo consultas					


## Apéndice E. Juicio de Expertos

### Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

#### I. Datos generales:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Aurelio GONZALEZ FLOREZ	UNE Escuela de Posgrado	Presentación de tesis	Ernesto LAZO ARCE
Título: Modelo de Gestión Institucional Participativa y su influencia en las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del Distrito de la Banda de Shilcayo Provincia y Región San Martín			

#### II. Aspectos de validación:


Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%					
		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	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. objetividad	Está expresado en conductas observables.																					X	
3. actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X	
4. organización	Existe una organización lógica.																					X	
5. suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6. intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																					X	
7. consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.																					X	
8. coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices.																					X	
9. metodología	Responde al propósito del diagnóstico.																					X	
10. pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																					X	
III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable																							
IV. Promedio de valoración: 95 %																							
10/06/2019		 Dr. Aurelio GONZÁLEZ FLOREZ										936962496											
Lugar y fecha	D.N.I. N°											Teléfono N°											

**Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación**

**I. Datos generales:**

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO	UNE Escuela de Posgrado	Presentación de tesis	Ernesto LAZO ARCE
Titulo: Modelo de Gestión Institucional Participativa y su influencia en las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del Distrito de la Banda de Shilcayo Provincia y Región San Martín			

**II. Aspectos de validación:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%					
		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	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2.objetividad	Está expresado en conductas observables.																					X	
3.actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X	
4.organizacion	Existe una organización lógica.																					X	
5.suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6.intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																					X	
7.consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.																					X	
8.coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices.																					X	
9.metodologia	Responde al propósito del diagnóstico.																					X	
10.pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																					X	
III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable																							
IV. Promedio de valoración: 95 %																							
10/06/2019												999937666											
Lugar y fecha	D.N.I. N°	Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO										Teléfono N°											

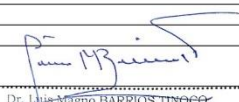


**Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación**

**I. Datos generales:**

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Luis Magno BARRIOS TINOCO	UNE Escuela de Posgrado	Presentación de tesis	Ernesto LAZO ARCE
Titulo: Modelo de Gestión Institucional Participativa y su influencia en las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa "Virgen Dolorosa" del Distrito de la Banda de Shilcayo Provincia y Región San Martín			

**II. Aspectos de validación:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%					
		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	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2.objetividad	Está expresado en conductas observables.																					X	
3.actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X	
4.organizacion	Existe una organización lógica.																					X	
5.suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
6.intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																					X	
7.consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.																					X	
8.coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices.																					X	
9.metodologia	Responde al propósito del diagnóstico.																					X	
10.pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																					X	
III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable																							
IV. Promedio de valoración: 95 %																							
10/06/2019												992776260											
Lugar y fecha	D.N.I. N°	Dr. Luis Magno BARRIOS TINOCO										Teléfono N°											