

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



TESIS

**Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones
interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi,
Ucayali 2018.**

Presentada para Obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
mención en Gerencia Educativa Estratégica.

Investigador: Bach. Carlos Elibardo Anyosa Bernales

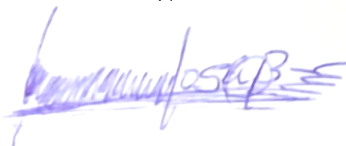
Asesor: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.

**Fecha de sustentación: 08 de diciembre 2019
LAMBAYEQUE – PERÚ**

2019

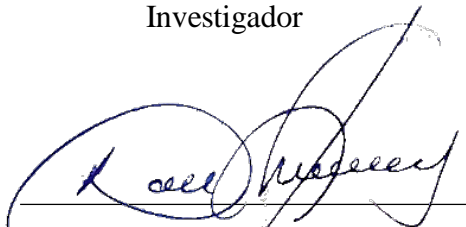
**Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones
interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi,
Ucayali 2018.**

Tesis presentada para Obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gerencia Educativa Estratégica.



Bach. Carlos Elibardo Anyosa Bernales

Investigador



Dra. Gloria Betzabeth Puicon Cruzalegui

Presidente

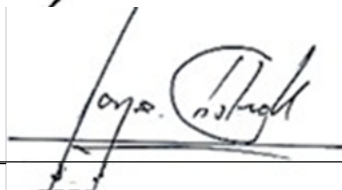


Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez

Secretario



Dr. Julio César Sevilla Exebio
Vocal



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.

Asesor



Nº 000084



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 08 am horas del día 8 de diciembre del año dos mil 19, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 0458 2019 D-FACHSE, de fecha 15/07/19 conformado por:

- Dra. Gloria Betzabeth Pucón Cruzalegui PRESIDENTE(A)
- Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez SECRETARIO(A)
- Dr. Julio Cesar Sevilla Exebio VOCAL
- Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi ASESOR(A)



con la finalidad de evaluar la tesis titulada Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones interpersonales de la I. E. Agropecuario piloto, Ramondi, Ucayali 2018.

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Carlos Elibardo Anyosa Bernal

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 3248 2019 D-FACHSE, de fecha 01/12/2019

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 1 sustentante(s), quien procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 85 puntos que equivale al calificativo de Muy Bueno.

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestro en ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Siendo las 09 am horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR

Observaciones: El asesor no estuvo presente

En el Acta de Sustentación de Tesis se evidencia el proceso de sustentación de tesis. La misma que ha sido refrendada por el jurado conformado por el presidente, secretario y vocal, mas no se registra la firma del asesor, cuya labor efectiva es durante el proceso de elaboración de tesis y su presencia en el acto de sustentación de la tesis es voluntaria. Por tanto, su ausencia no invalida el acto de sustentación.

El/la sustentante cumple con los requisitos para la emisión de su grado académico correspondiente.

Lambayeque, 28 de enero del 2021.



Dr. PERCY CARLOS MORANTE GAMARRA
DIRECTOR UP-FACHSE

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Jorge Isaac Castro Kikuchi, usuario revisor de:

Tesis

Trabajo de Suficiencia Profesional

Trabajo Académico

Titulado

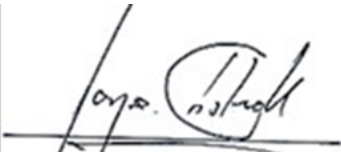
Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018.

Cuyo(s) autor(es) es(son): Carlos Elibardo Anyosa Bernales DNIº 21538057, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 17%, verificables en el Resumen del Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

El(La/Los/Las) suscrito(a/s/as) analizó y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 06 de abril del 2026



Nombres y Apellidos: Jorge Isaac Castro Kikuchi
DNI N°:16453781
ASESOR

- *Reporte Automatizado de similitudes*
- *Recibo Digital*

Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018.

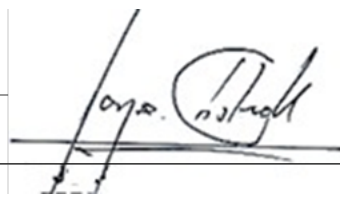
INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	7%	4%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

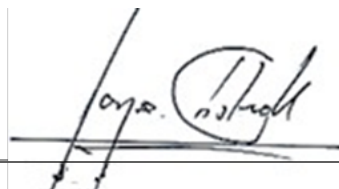
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	fddocuments.ec Fuente de Internet	4%
3	1library.co Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	psicologiaymente.com Fuente de Internet	1%

es.scribd.com



DR. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
ASESOR
DNI: 16453781

8	Fuente de Internet		1 %
9	psicoloca-margaux.blogspot.com	Fuente de Internet	1 %
10	livrosdeamor.com.br	Fuente de Internet	1 %
11	www.elcomercio.com	Fuente de Internet	1 %
12	documents.worldbank.org	Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Continental	Trabajo del estudiante	< 1 %
14	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	< 1 %
15	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja	Trabajo del estudiante	< 1 %
16	intellectum.unisabana.edu.co	Fuente de Internet	< 1 %
17	es.slideshare.net	Fuente de Internet	< 1 %
18	rixplora.upn.mx	Fuente de Internet	< 1 %
19	repositorio.unp.edu.pe	Fuente de Internet	< 1 %

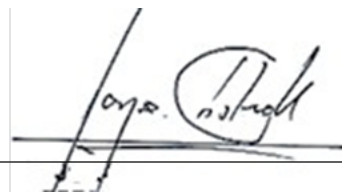


DR. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
 ASESOR
 DNI: 16453781

		ri.ues.edu.sv	< 1 %
	Fuente de Internet		
20		larepublica.pe	< 1 %
	Fuente de Internet		
21		www.preceden.com	< 1 %
	Fuente de Internet		
22		www.timetoast.com	< 1 %
	Fuente de Internet		
23		pt.scribd.com	< 1 %
	Fuente de Internet		
24		Submitted to Universidad Cesar Vallejo	< 1 %
	Trabajo del estudiante		
25		blancas2.seccionamarilla.com.mx	< 1 %
	Fuente de Internet		
26		repositorio.uct.edu.pe	< 1 %
	Fuente de Internet		
27		guiaproyectosociointegrador.blogspot.com	< 1 %
	Fuente de Internet		
28		www.jfktampico.edu.mx	< 1 %
	Fuente de Internet		
29		dspace.utb.edu.ec	< 1 %
	Fuente de Internet		
30			< 1 %
		DR. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI ASESOR	< 1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias 15 Words

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jorge Isaac Castro Kikuchi", is written over a horizontal line. The signature is contained within a rectangular frame.

DR. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
ASESOR
DNI: 16453781



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Carlos Elibardo Anyosa Bernales
Título del ejercicio: Turnitin quicksumith
Título de la entrega: Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones
Nombre del archivo: TESIS_FINAL-ANYOSA_BERNALES_CARLOS_ELIBARDO2026.docx
Tamaño del archivo: 601.64k
Total páginas: 68
Total de palabras: 11,001
Total de caracteres: 62,989
Fecha de entrega: 21-dic-2025 03:54p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2883292494

UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN



TESIS

Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones
interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi,
Ucayali 2018.

Presentada para Obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
mención en Gerencia Educativa Estratégica.

Investigador: Dsch. Carlos Elibardo Anyosa Bernales
Asesor: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.

Fecha de sustentación: 08 de diciembre 2019
LAMBAYEQUE - PERÚ
2019

DR. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
ASESOR
DNI. 16453781

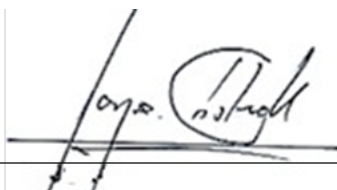
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Carlos Elibardo Anyosa Bernales, investigador principal, y Jorge Isaac Castro Kikuchi, asesor del trabajo de investigación **Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018**, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 20 de marzo del 2023.



Bach. Carlos Elibardo Anyosa Bernales
Investigador principal



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
Asesor

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a los seres que impulsan mi crecimiento personal y profesional mi familia.

AGRADECIMIENTO

A mis alumnos y exalumnos de los cuales formaron parte de mi formación profesional.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	1
DISEÑO TEÓRICO	3
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	3
1.2. BASE TEÓRICA.....	5
1.3. MARCO CONCEPTUAL.....	12
II. DISEÑO METODOLÓGICO	13
2.1.1. Diseño de la Investigación.....	14
2.1.2. Población.....	15
2.1.3. Materiales, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	15
2.1.4. Métodos.....	16
2.1.5. Análisis Estadístico de los Datos.....	17
III. ANÁLISIS DE RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	18
V. PROPUESTA TEÓRICA.....	24
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA.....	46
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Observación a los Docentes del Nivel Secundario	18
Tabla 2. Relaciones Interpersonales Docentes.....	19
Tabla 3. Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales.....	20
Tabla 4. Comunicación Institucional	20
Tabla 5. Identificación Institucional	20
Tabla 6. Toma de Decisiones	21
Tabla 7. Solidaridad entre Compañeros.....	21
Tabla 8. Empatía Institucional	22
Tabla 9. Normas de Convivencia.....	22
Tabla 10. Respeto entre Docentes.....	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la Investigación.....	14
Figura 2. Modelo Teórico	25

RESUMEN

Las relaciones interpersonales en una institución educativa juegan un papel importante en el desarrollo de los procesos y actividades que se llevan a cabo, e influyen de forma indirecta en el desenvolvimiento de las clases y en los aprendizajes de los estudiantes. Las relaciones interpersonales son parte crucial de la interacción y convivencia diaria entre las personas. Desarrollar habilidades sociales facilita la comunicación y el entendimiento con los demás, en cualquier ámbito o contexto. En ese sentido hemos tenido como objetivo proponer una estrategia de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales docentes del nivel secundario en la I.E. “Micelino Sandoval Torres”, Caraz. Aplicamos guías de observación, encuestas, entrevistas. Luego de haber terminado esta parte procedimos a examinar el problema y luego definimos las teorías de la base teórica en mérito a la naturaleza el problema de investigación a fin de relacionarlas con la propuesta. Los resultados confirman que se presentan deterioradas relaciones interpersonales entre los docentes del nivel secundario expresado en: incomunicación docente, insolidaridad docente, desorganización, desconfianza, apatía, poca comunicación entre directivos y docentes, así mismo hay escasa coordinación para la planificación y ejecución de actividades académicas llegándose a imponer ideas y opiniones de los directivos, falta de respeto, los trabajadores se sienten desmotivados y poco apreciados, ausencia de identidad institucional y por ende no se sienten orgullosos de trabajar en la institución educativa, predominan conflictos internos, mala imagen institucional. No existen normas de convivencia. Logramos justificar el objeto de estudio y elaborar teóricamente la propuesta.

Palabras Clave: Estrategias de Gestión Institucional; Relaciones Interpersonales Docentes.

ABSTRACT

Interpersonal relationships in an educational institution play an important role in the development of the processes and activities that are carried out, and indirectly influence the development of classes and student learning. Interpersonal relationships are a crucial part of the daily interaction and coexistence between people. Developing social skills facilitates communication and understanding with others, in any field or context. In this sense, we have had the objective of proposing an institutional management strategy to improve the interpersonal relationships of teachers at the secondary level in the I.E. "Micelino Sandoval Torres", Caraz. We apply observation guides, surveys, interviews. After having finished this part we proceeded to examine the problem and then we defined the theories of the theoretical base in merit to the nature of the research problem in order to relate them to the proposal. The results confirm that there are deteriorated interpersonal relationships between teachers at the secondary level expressed in: teacher isolation, teacher lack of solidarity, disorganization, mistrust, apathy, little communication between managers and teachers, likewise there is little coordination for the planning and execution of academic activities. coming to impose ideas and opinions of managers, lack of respect, workers feel unmotivated and unappreciated, lack of institutional identity and therefore do not feel proud to work in the educational institution, internal conflicts predominate, bad institutional image. There are no rules of coexistence. We managed to justify the object of study and theoretically elaborate the proposal.

Keywords: Institutional Management Strategies; Teacher Interpersonal Relations.

INTRODUCCIÓN

La formación de recursos humanos para la gestión institucional educativa; analizando la posibilidad de gestión como un eje integrador de las dimensiones escolares, políticas educativas y procesos determinados por el propio sistema y la problemática que en su contexto vive.

La gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una institución educativa para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad educativa, misma que se vincula con gobierno y dirección hacia, es decir, con el resguardo y puesta en práctica de mecanismos necesarios para lograr los objetivos planteados y que en este marco el hacer se relaciona con el pensar el rediseñar y el evaluar.

Lograr una gestión institucional efectiva, es uno de los desafíos más importantes y complejos que deben enfrentar las instituciones educativas en la sociedad actual, entendida la gestión institucional educativa como una herramienta para crecer en efectividad, es decir, en la sistematización de las acciones dirigidas al logro de objetivos, además de ser también una herramienta para avanzar con mayor precisión hacia los fines educativos, que no pueden darse por presupuestos. Estos fines estarán presentes detrás de cada decisión que se tome, de cada priorización y de cada procedimiento que se implemente. Entonces la gestión institucional educativa como instrumento vale en la medida en que responde a fines claros asumidos como meta. Después de lo ya expuesto surge la siguiente interrogante ¿El diseño de una estrategia de gestión mejoraría las relaciones interpersonales docentes del nivel secundario en la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018? Siendo el objetivo General: Proponer una estrategia de gestión institucional para probablemente mejorar las relaciones interpersonales docentes del nivel secundario en la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018, teniendo como Objetivos Específicos: Diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales docentes del nivel secundario en la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018; Investigar las relaciones entre el cuerpo directivo y los docentes en la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018; Diseñar la propuesta en relación al objetivo general en la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018.

La hipótesis: “Si se diseña una estrategia de gestión institucional sustentada en las teorías de Rensis Likert y de Chester Barnard, entonces probablemente se optimizará las relaciones interpersonales docentes del nivel secundario en la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018.

El esquema capitular comprendió cinco capítulos.

El Capítulo I, Diseño Teórico, el cual está comprendido por el conjunto de trabajos de investigación que anteceden al estudio y por la síntesis de las principales teorías que sustentan la propuesta y el marco conceptual.

El Capítulo II, Métodos y Materiales, comprende la contextualización del objeto de estudio y la metodología empleada.

El capítulo III, análisis de Resultados

El Capítulo IV, se hace referencia a la discusión de resultados.

El Capítulo V, contiene la propuesta de intervención

Finalmente, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

Internacionales

Lidueña y Sandoval (2018). Tesis: *“Estrategia participativa para mejorar la convivencia escolar: Caso Ateneo Juan Eudes”*. Corporación Universitaria Minuto De Dios - Uniminuto Facultad de Educación Maestría en Innovaciones Sociales en Educación Bogotá, mayo 2018. La razón detrás de esta evaluación es fomentar posibilidades de compromiso académico y colaboración social en el entorno educativo, con asistencia adicional, pero capaz de reflejar todas sus condiciones en la escuela. Por lo tanto, en base a un análisis sistemático, se propuso con la participación de los involucrados que las variables que influyen o afectan la combinación deben estar impregnadas de enfoques inteligentes, participativos y de reconocimiento de las acciones de los estudiantes y educadores en relación con las conexiones. De manera similar, el respaldo de los estudiantes con las perspectivas obtenidas de su participación en la toma de decisiones escolares es un componente esencial en todo el proceso, y debería contribuir a la mejora de dicho proceso en esta y otras instituciones escolares fundamentales, elementales y centrales

Nacionales

Gil (2017). Tesis: *“Gestión estratégica y su influencia en la cultura democrática institucional en el Instituto Pedagógico “David Sánchez Infante”, San Pedro de Lloc, 2017”*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública. Escuela de Postgrado. Universidad César Vallejo. El propósito de esta investigación es analizar la influencia de la gestión esencial en la cultura democrática de la institución en el Instituto Pedagógico "David Sánchez Infante", ubicado en San Pedro de Lloc, durante el año 2017, a partir de la perspectiva de diversos actores institucionales estratificados. El método de investigación utilizado es principalmente no exploratorio con un enfoque proposicional. La población objeto de estudio comprendió a todos los individuos dentro del ámbito educativo local del IESP "David Sánchez Infante", incluyendo ejecutivos, personal directivo, docentes y estudiantes.

A todos ellos se les presentó una evaluación para determinar sus opiniones acerca del clima de participación de la organización. Los resultados extraídos del análisis reflejan que, en términos generales, la mayoría de los estudiantes (33,3%) tienen una percepción limitada de un ambiente institucional caracterizado por la participación democrática, seguidos por un 52,2% que consideran la situación como normal, y únicamente un 14,5% la visualizan de manera significativa. Como recomendación, se sugiere implementar una propuesta de gestión innovadora y fundamental que trabaje en la consolidación de un entorno institucional basado en la participación democrática en el Instituto Pedagógico "David Sánchez Infante" en San Pedro de Lloc, 2017.

García (2021). Tesis: "Gestión educativa y desempeño docente del colegio N°1171 Jorge Basadre Grohmann del Distrito de El Agustino, Departamento de Lima 2021". Universidad Nacional de Huancavelica. El propósito de esta investigación es analizar si la gestión educativa está relacionada con el rendimiento demostrado en la Institución Educativa N°1171 Jorge Basadre Grohmann de El Agustino, Departamento de Lima, en el año 2021. Se abordó este tema a través de un enfoque de estudio vinculado, utilizando un diseño no exploratorio y una metodología cuantitativa. Se emplearon dos modelos de estudio para examinar tanto la gestión educativa como la eficacia en la educación, utilizando como ejemplo a 42 educadores de la mencionada institución. Estos educadores fueron fundamentales para las conclusiones derivadas de mi investigación. Los resultados incluyeron coeficientes de correlación de Spearman entre la Gestión Instruccional y la Ejecución Docente, donde se obtuvo un valor de $X^2 = 5,615$ y una significancia asintótica estimada de 0.008 puntos, que es menor que el nivel de importancia requerido de 0.05. Esto sugiere que se aprueba la hipótesis general que sostiene que la gestión educativa está directamente relacionada con el desempeño demostrado del personal en la Institución Educativa N°1171 Jorge Basadre Grohmann de El Agustino, en el año 2021.

1.2. BASE TEÓRICA.

1.2.1. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert.

La Teoría de Likert expone las diversas características que definen a la organización y moldean la percepción que sus miembros tienen del ambiente de trabajo.

¿Por qué es relevante el clima organizacional para la entidad? Es de suma importancia que el entorno jerárquico sea idóneo, dado que ejerce un impacto significativo en la actuación de los empleados, ejerciendo una influencia marcada en la motivación, perspectivas y rendimiento de los trabajadores a nivel personal.

¿Cuáles son las contribuciones de Rensis Likert?

- Implementar una supervisión centralizada conforme a los planteamientos de Likert.
- Brindar apoyo a los empleados para alcanzar una mayor eficacia.
- Involucrar a los trabajadores en los procesos.
- Poner un mayor énfasis en los objetivos en lugar de las estrategias y la metodología.
- Establecer metas y objetivos ambiciosos con eficacia alcanzable.

En concordancia con la Hipótesis de Clima Organizacional de Rensis Likert, la reacción de los trabajadores está influenciada por el comportamiento de la administración y las circunstancias de autoridad que captan, basadas en su previsión, habilidades y valores. Por lo tanto, la percepción no es completamente establecida.

Rensis Likert señala la existencia de tres categorías de factores que inciden en las particularidades de la asociación y afectan la perspectiva única del entorno: variables causales, componentes intermedios y componentes finales.

Los factores causales, también llamados variables autónomas, son aquellos que se establecen para establecer la dirección en la que una organización progresa y obtiene resultados. Estos elementos conforman la estructura de la asociación y su gestión, las regulaciones, las decisiones, los límites y las mentalidades. Al alterar las variables autónomas, se generan cambios en otros factores diversos.

1. Clima de Tipo Autoritario

Sistema I Autoritarismo Explotador. La administración no confía en su personal; la mayoría de las decisiones se toman en el nivel más elevado de la organización. Los empleados perciben y operan en un entorno caracterizado por el temor. La relación entre la dirección y los subordinados se basa en la aprehensión, y la comunicación se limita principalmente a instrucciones unilaterales.

Sistema II Autoritarismo Paternalista. Muestra una relación de confianza entre la alta dirección y los empleados de niveles inferiores, a pesar de que las decisiones suelen emanar desde la cúpula de la organización. En ocasiones, también se toman decisiones en niveles más bajos. La disciplina y las recompensas se emplean como enfoques para influir en los colaboradores. En este contexto, la administración se ocupa de las preocupaciones sociales de los empleados, creando la impresión de que operan en un entorno constante y bien estructurado.

2. Clima de Tipo Participativo.

Sistema III Consultivo. . Dentro de este sistema, la dirección deposita su confianza en los miembros representativos, y las elecciones cruciales se efectúan en la cúspide de la entidad. Los subordinados poseen la capacidad de tomar decisiones en los niveles que les competen, y se recurre a incentivos y sanciones esporádicas para estimular al personal. Se atienden las demandas de notoriedad y reconocimiento, y se fomenta la colaboración entre ambas agrupaciones. El ambiente se caracteriza por su dinamismo y los líderes directivos tienen una fe arraigada en la realización de los propósitos establecidos.

Sistema IV Participación en Grupo. En este sistema, se establece una confianza completa entre los trabajadores y la dirección en el seno de la organización. La administración desempeña un papel amplio en la gestión de la entidad, y la comunicación fluye fluidamente en todas las direcciones: hacia arriba, hacia abajo y en sentido horizontal. Se emplean métodos para fomentar el apoyo, establecer objetivos y fortalecer las estrategias de desarrollo. Tanto los empleados como la dirección establecen un grupo colaborativo para alcanzar los objetivos fijados mediante un enfoque conjunto.

Los sistemas I y II se relacionan con un entorno de cierre que es dirigido por una entidad reguladora y rígida, en el cual los empleados experimentan una profunda insatisfacción tanto con su trabajo como con la organización.

Los sistemas III y IV abarcan un contexto abierto en el cual la organización se percibe como dinámica y capaz de lograr sus objetivos, esforzándose por satisfacer las demandas sociales de los empleados a través de una colaboración continua en un ciclo en constante movimiento.

Rensis Likert examina la interpretación del ambiente a través de ocho criterios:

1. Formas de gestión: Cómo se emplea la jerarquía para influir en los representantes.

2. Atributos del poder de persuasión: Los métodos implementados para impulsar a los representantes y atender sus necesidades.
3. Atributos de los procesos de comunicación: La concepción de los diversos tipos de comunicación en la organización, así como la forma en que se desarrollan.
4. Características del proceso de influencia: La importancia de la relación superior/subordinado en la elaboración de metas jerárquicas.
5. Características de los ciclos dinámicos: La importancia de los datos en los que se basan las decisiones, junto con la segmentación de tareas.
6. Cualidades de los procesos de ordenación: Cómo se establece el marco para definir metas o regulaciones.
7. Características del proceso de control: La actividad y la transmisión del seguimiento a través de los niveles jerárquicos.
8. Logros obtenidos a través de mejoras: La organización y la preparación adecuada.

Becerra, V. (2003). "Relación entre los componentes del clima laboral y la capacidad creativa del personal administrativo de la Universidad Privada César Vallejo de la Ciudad de Trujillo".

1.2.2. Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard.

Uno de los deberes primordiales que Barnard adopta se relaciona con la teoría del entendimiento del poder. Afirma que la autoridad no reside tanto en las "personas en posiciones de autoridad" que emiten directrices, sino en la actitud de los individuos que las aceptan para cumplirlas. Esta teoría observa a los individuos y sus conductas desde la premisa de que la motivación influye en la efectividad del establecimiento.

Chester Irving Barnard fue un destacado empresario, funcionario público y renombrado especialista financiero estadounidense, autor de influyentes trabajos sobre teorías de gestión e investigación de organizaciones. Dada su competencia y logros personales, Barnard escribió un libro titulado "Las funciones del ejecutivo," publicado en 1938 (cuyo título original es "The Functions of the Executive"), obra que impulsaría el desarrollo de su influyente trabajo, la Teoría de la Organización.

En su labor, Barnard describió la asociación como: "Un esquema de actividades o facultades intencionalmente coordinadas de al menos dos individuos. El marco, que denominamos asociación, está compuesto por las actividades de los individuos. Esto convierte a estas actividades en un esquema en el cual se compone el

compromiso de múltiples individuos. Por consiguiente, sus perspectivas esenciales no son personales. No están totalmente establecidas por el marco, ya sea en términos de cantidad, modo, grado o tiempo".

En tiempos pasados, Barnard abordó el concepto de "Sistema", ilustrándonos de manera clara que somos componentes esenciales de un conjunto más amplio. No tenemos la libertad de obrar o actuar de manera independiente, ya que en la sociedad también somos elementos cruciales de un organismo en el que cada individuo desempeña una función. Si uno de los miembros del equipo fallara, el logro del objetivo común se vería comprometido.

Para Barnard, está claro que:

- Cada uno de sus miembros presenta necesidades que surgen de su propia naturaleza, especialmente en función de las circunstancias a las que están expuestos.
- Además, los miembros de la jerarquía tienen un control limitado en un proceso de toma de decisiones.
- Los procedimientos jerárquicos son efectivos solo cuando existe una comunicación sólida y un cumplimiento de las instrucciones.
- Los individuos deben atender sus demandas particulares en cierta medida.
- Esto debe llevarse a cabo en consonancia con un marco que respalde los objetivos jerárquicos. Por lo tanto, es de suma importancia contar con una "lógica normal" que, a su vez, requiere de un "ajuste constante a lo largo del tiempo".

Los requisitos fundamentales para la formación de una organización son, en palabras de Barnard:

- Individuos capaces de colaborar con otros.
- Voluntad de trabajar juntos para realizar una actividad común.

Esto constituye el centro de su Teoría de la Organización, por lo tanto, los elementos esenciales para el funcionamiento eficiente de una organización son un propósito común y una estructura social.

Siguiendo la orientación de Barnard, corregir la ineficiencia requiere:

- Establecer compromisos continuos y significativos a largo plazo para ambas partes (organización y trabajadores)..
- Evaluar el propósito de la reunión, ya sea programada o ocasional.
- Asegurar el respaldo de los empleados hacia la dirección y propósito del acuerdo.
- Abordar la problemática de la falta de información.
- Supervisar con detalle la resolución de desacuerdos.

En *Las funciones del ejecutivo*, Barnard sostenía que el líder debe asumir las obligaciones relacionadas con:

- Establecer sistemas de comunicación confiables.
- Persuadir y estimular a los subordinados para alcanzar un alto nivel de involucramiento.
- Exponer las bases y fundamentos de la estructura de relación.
- Esforzarse por seguir la información institucional.

En este contexto institucional, el encargado debe poseer la habilidad de definir los roles jerárquicos esenciales dentro de su ámbito de competencia, lo cual debe estar acompañado por un plan para seleccionar adecuadamente a un "colaborador". El responsable debe reconocer el valor de la información no oficial, que en ese momento se consideraba de escaso beneficio para las organizaciones.

Barnard también elaboró sobre el concepto de poder, indicando que dicho poder tiene dos componentes esenciales:

- Componente objetivo: se refiere al inicio de la autoridad, que es inherente a la estructura de la organización.

- Componente subjetivo: se relaciona con el reconocimiento de la autoridad por parte del empleado, a través del cual evalúa y ejecuta las órdenes.
- Además, los subordinados también "eligen", y en consecuencia, los líderes deben tener en cuenta esta dinámica y deben actuar en función de este hecho, que posteriormente fue retomado por James March y Herbert Simón en su obra "Organizations" (Wiley & Sons, 1958) al referirse a las "premisas de decisión". El miembro de la jerarquía procesa la información y toma decisiones; y en la elección que realiza, podría lograrlo. Además, según Barnard, existen dos perspectivas clave: los beneficios que se obtienen al acatar, o las consecuencias negativas que pueden surgir al desobedecer. Barnard, Chester: The functions of the executive. (1938) En español Las funciones de los elementos dirigentes. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1959.

Los Aportes más Significativos de Chester Barnard a la Teoría del Comportamiento Organizacional.

Para resumir la teoría de Barnard, podemos destacar lo siguiente:

- Las organizaciones son inherentemente estructuras colaborativas, siendo la colaboración un aspecto esencial de su naturaleza: la organización como marco social.
- Las organizaciones deben ser legítimas en función de sus objetivos y acciones, ya que están destinadas a ser contextos de ayuda mutua.
- El núcleo de una relación de afiliación tradicional radica en las actividades o facultades deliberadamente compartidas por dos individuos.
- Según Barnard, la sociedad es igualitaria en comparación con los individuos, ya que es supra-individual y no excluyente.
- Los líderes infunden una razón moral en los miembros de la organización, aunque en última instancia, deben tomar decisiones fundamentales.
- Enseñanza: "Una habilidad primordial del liderazgo es inculcar la confianza en la existencia real de un objetivo común".
- Compromisos y motivaciones: Cada individuo contribuye a la organización y recibe algo a cambio; Barnard no considera el caso en que el conocimiento supera

el beneficio resultante, lo que en última instancia guía la evolución o persistencia de la organización.

- La forma más efectiva de establecer la autoridad de los líderes es que esta emane "desde abajo", y las personas deciden si reconocen o no el poder del líder.
- Funcionalismo y moralidad externa: Las organizaciones se perciben en gran medida como información práctica para todos sus miembros, fundamentadas en principios justos y valiosos.
- Aspirar y no lograr es una forma de aprendizaje, mientras que no hacer ningún esfuerzo resulta en una pérdida significativa de lo que podría haber sido.

<http://motivacionbarnard.blogspot.com/>

1.3. BASES CONCEPTUALES.

1.3.1. Estrategia de Gestión Institucional.

La administración institucional se refiere a la dirección de los recursos humanos que conforman una entidad educativa con miras a alcanzar metas y objetivos específicos. Este proceso es esencial para la preparación de las nuevas generaciones de estudiantes en el país o en una sociedad determinada. Una metodología institucional involucra una serie de procedimientos, recursos y una secuencia de acciones coordinadas hacia objetivos concretos, en colaboración con diversos actores, cuya interacción es esencial para que el enfoque se convierta en un avance integral de toda la organización.

1.3.2. Relaciones Interpersonales Docentes.

Dentro del contexto organizacional, las relaciones interpersonales se refieren a la comunicación de igual a igual entre el docente y sus colegas, personal de supervisión y administrativo, así como con otros profesionales en el ámbito laboral. En el contexto empresarial, las relaciones interpersonales se relacionan con la comunicación en un nivel horizontal entre los empleados, el personal de gestión y administración, e incluso con otros expertos dentro del entorno de trabajo.

II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la Investigación.

El estudio fue diseñado en dos fases: En la primera etapa, se analizaron los descubrimientos contextuales y poblacionales que permiten la selección de las estrategias de investigación.

En la segunda fase, se procedió a desglosar los componentes, profundizando en la variable autónoma variable relacionada con el avance de la hipótesis.

La exploración se desarrolló a través de un enfoque descriptivo del diseño metodológico, utilizando un procedimiento mixto.

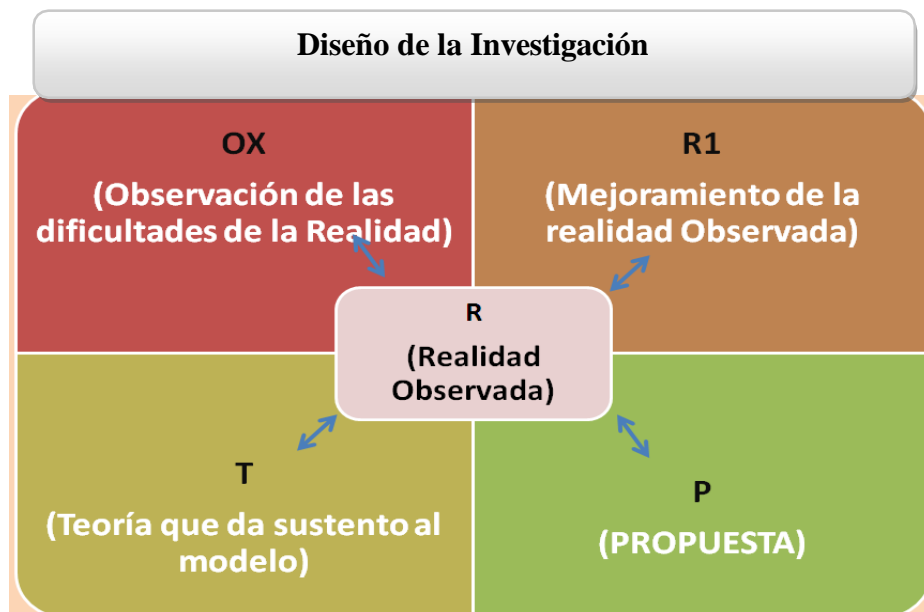


Figura 1. Diseño de la Investigación

Fuente: Elaborado por el investigador.

2.2.Población.

La población está compuesta por la relativa multitud de profesores del nivel secundario menores en la I.E. “Micelino Sandoval Torres”, Caraz, vale decir, (Secretaría Docente):

N = 23 docentes

2.3.Material, Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.

Materiales.

Papel bond, USB, diapositiva, plumón, lapiceros, borradores.

Equipos.

Retroproyector, computadora, impresora, teléfono móvil.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Técnicas	Instrumentos
Primarias	
Observación	Manual de percepción
	Hoja de registro de la percepción
Entrevista	Guía de la encuesta
	Hoja de inscripción de la encuesta
Encuesta	Hoja de entrevista
	Hoja de inscripción de la entrevista

Técnica	Instrumentos
Secundaria	
Fichaje	Bibliográficas
	Textuales

2.4.Métodos.

2.4.a.1.**Método Histórico - Lógico:** Contribuyó a recopilar hipótesis y garantizar grados de relaciones interpersonales.

2.4.a.2.**Método Inductivo:** Fue utilizado para identificar los problemas en el ámbito de investigación, observando parte del trabajo realizado por los docentes.

2.4.a.3.**Método Analítico:** A través del análisis, se enfocó en los elementos auténticos y sus características, identificando su importancia, la interrelación entre ellos, su estructura y su funcionamiento. Este enfoque se encargó de descomponer los elementos en componentes individuales para comprender su naturaleza.

2.4.a.4.**Método de Síntesis:** Integró las partes analizadas para formar un todo coherente. La síntesis y el análisis son técnicas complementarias, ya que una sigue a la otra en su implementación. La síntesis permitió a los educadores trabajar con los componentes para combinarlos de manera que formen un diseño o estructura que no estuviera previamente presente de manera inherente.

2.4.a.5.**Método Empírico:** Fue empleado en la etapa de conclusión y verificación del tema de investigación, involucrando el uso de herramientas de recopilación de datos como encuestas, percepciones y evaluaciones. Para llevar a cabo este proceso se implementaron las siguientes acciones y técnicas:

2.4.b. Análisis Estadístico de los Datos.

Seriación : Cifrar el instrumento

Codificación: Aplicar una clave a las clasificaciones de los elemento.

Tabulación : Preparación de tablas categóricas.

III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Tabla 1. Observación a los Docentes del Nivel Secundario

Indicador	Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Comunicación					
- Dispone de suficiente información en relación con el trabajo, eventos a realizarse y otros.	1	5	3	14	23
- Recibe información de su superior y sus colegas.	0	3	8	12	23
- Existe interacción con directivos y colegas.	0	2	6	15	23
Trabajo en Equipo					
- En la asociación nos comunicamos permanentemente	0	3	8	12	23
- En mi trabajo todos nos llevamos bien.	0	2	6	15	23
- Tengo confianza con mis compañeros de trabajo.	0	2	6	15	23
Percepción de la Organización					
- La imagen negativa que se tiene en la sociedad de la institución.	14	6	3	0	23
- La institución tiene conflictos internos.	16	5	2	0	23
- Se siente orgulloso de trabajar en esta institución.	0	2	6	15	23
Satisfacción General					
- Satisfecho en el trabajo.	0	4	9	10	23
- Satisfecho con la relación con el Director.	0	3	8	12	23
- Satisfecho con la relación que tengo con mis compañeros.	0	3	7	13	23

Fuente: Guía de Observación aplicada a docentes del nivel secundario. Junio, 2018

Interpretación.

Comunicación, en cuanto a este marcador, es excepcionalmente cierto que no hay un esfuerzo coordinado entre supervisores y educadores (15), nunca obtienen datos de sus jefes y socios (12), ni tienen los datos fundamentales sobre el trabajo, eventos a crear y otros (14).

Trabajo en Equipo, los individuos nunca conversan entre sí (12), no supervisan todo bien (15) y no existe confianza entre socios (15).

Percepción de la Organización, se razonó que la Afiliación ha ocultado batallas (16), en todo caso, una perspectiva negativa de la Fundación (14) y los individuos no están contentos con trabajar en su Asociación (15).

Satisfacción General, en este indicador diremos que los demostrados no están contentos con cómo les trata su jefe (12), ni se ven satisfechos en su trabajo (10), ni con la asociación que tienen con los colaboradores (13).

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Tabla 2. Relaciones Interpersonales Docentes

Relaciones Interpersonales	Total	
	Nº	%
Excelente	0	0%
Muy buena	0	0%
Buena	5	21.7%
Mala	18	78.3%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio, 2018

Interpretación.

El 100% de los educadores encuestados afirmaron que el trato que se dispensan entre sí los instructores es excepcionalmente terrible, y que el lugar de trabajo es pésimo.

Tabla 3. Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales

Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales.	Total	
	Nº	%
Sí	3	13%
No	20	87%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio 2018

Interpretación.

El 87% de los encuestados afirma que el educador no se atreve a romper las asociaciones sociales, mientras que el 13% afirma que sí lo hace. Esto demuestra que el instructor no suele pensar en crear asociaciones adicionales con distintos colaboradores.

Tabla 4. Comunicación Institucional

Comunicación	Total	
	Nº	%
Vertical	19	82.6%
Horizontal	4	17.4%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio, 2018

Interpretación.

El 82,6% de los instructores encuestados perciben que gana una correspondencia de base hacia arriba y el 17,4% una correspondencia plana. El resultado muestra el método de carácter del jefe.

Tabla 5. Identificación Institucional

Identificación institucional	Total	
	Nº	%
Siempre	5	21.7%
Nunca	18	78.3%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio, 2018

Interpretación.

De la relativa multitud de instructores encuestados, el 78,3% manifestó no sentirse asociado a su escuela y el 21,7% sí. La información muestra que la organización no está controlada por los individuos que la componen, lo que exhibe un déficit de carácter institucional.

Tabla 6. Toma de Decisiones

Toma de decisiones	Total	
	N°	%
Siempre	0	0%
Nunca	23	100%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio, 2018.

Interpretación.

100% consideran que en asambleas no escogen comúnmente. La ausencia de concordancia es resultado de disputas entre individuos debido a una gestión inadecuada de las organizaciones, y la lucha se impone en las elecciones.

Tabla 7. Solidaridad entre Compañeros

Solidaridad entre compañeros	Total	
	N°	%
Siempre	0	0%
A veces	3	13%
Nunca	20	87%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio, 2018.

Interpretación.

El 87% de los encuestados no muestra nunca una conexión decente con sus colaboradores, pero el 13% sí lo hace a veces. Esto es debido a la forma en que no consideran a sus compañeros en lo que respecta a la organización.

Tabla 8. Empatía Institucional

Empatía Institucional	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0%
A veces	5	21.7%
Nunca	18	78.3%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio, 2018.

Interpretación.

Entre el 100% de los profesores encuestados, el 78,3% afirma que nunca habrá fortaleza institucional y el 21,7% dice que alguna vez.

No es probable que visualicen el punto de vista del otro, que pongan en valor sus probabilidades de salir airosos, que piensen en su oportunidad. Con frecuencia, algunos educadores no perciben a sus compañeros tal y como son.

Tabla 9. Normas de Convivencia

Normas de convivencia	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0%
A veces	6	26.1%
Nunca	17	73.9%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio 2018.

Interpretación.

El 100% de educadores entrevistados, el 73,9% comunicó que no adopta esa mentalidad de conjunto de normas, aunque se somete a las vigentes, y el 26,1% afirmó que a veces sí lo hace.

Este porcentaje demuestra que no hay simultaneidad y aceptación del otro; esta es la legitimación para desconfiar o tal vez no aceptar las directrices vigentes.

Tabla 10. Respeto entre Docentes

Trato de respeto	Total	
	Nº	%
Siempre	0	0%
A veces	4	17.4%
Nunca	19	82.6%
Total	23	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del nivel secundario. Junio, 2018.

Interpretación.

Los resultados de la evaluación mostraron que el 82,6% de las personas entrevistadas respondieron que nunca habrá pensamiento entre las parejas. Para la mayoría, el trato no es muy cercano, frente al 17,4% que lo abordó incidentalmente.

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Malas Relaciones interpersonales Docentes.

"Normal de nuestro establecimiento instructivo es lo común de las horribles conexiones relacionales entre educadores. No somos comprensivos y dudamos en conjunto hasta de nuestra propia sombra. Hay un aire de trabajo terrible y cada uno hace lo que le parece" (Entrevista docente. Junio 2022).

No Existe Interacción entre Directivos y Docentes.

"La correspondencia del Jefe es hacia arriba, no se consideran las apreciaciones de los socios, lo que dice el Jefe está acabado, lo que ha creado falta de compromiso institucional y nadie se siente contento de trabajar en la fundación. Las decisiones no se toman en conjunto" (Entrevista docente. Junio 2022).

No Existe Comunicación Docente.

"Como socios no queremos transmitir y, por tanto, no intercambiamos perspectivas para crecer como expertos y no nos damos un aire sólido de concurso de expertos. Esto dificulta la imagen de nuestro lugar de trabajo" Entrevista Docente. Junio 2022).

Falta de Habilidades Sociales.

"Un espacio de trabajo terrible no nos permite construir habilidades interactivas complejas, por ejemplo, simpatía, empatía, nadie se imagina la perspectiva del otro y nadie respeta sus libertades. Tenemos socios no simpáticos y no seguros de sí mismos. Perdemos en conjunto" (Entrevista docente. Junio 2022).

Inautenticidad Institucional.

"Un entorno institucional terrible produce una ausencia de personalidad institucional. Nadie se pone la camiseta de la fundación. Gran parte de la responsabilidad recae sobre el instructor principal" (Entrevista docente. Junio 2022).

En esta línea, habremos legitimado cuantitativa y abstractamente la cuestión de la prueba, mostrando su carácter mixto.

IV. DISCUSIÓN.

Este tema de las asociaciones sociales tiene bases innegables, que cuestionan a cada persona desde sus diferentes puntos de vista sociales e individuales, ya que propone un movimiento de grandes cambios en las formas de vida, alteraciones en las mentalidades y la mejora de las asociaciones sociales. Seguramente, se suponen cambios sensibles, fundamentales y sobre todo respetuosos para hacer frente a las dificultades relacionadas con la demostración de las conexiones humanas, buscando una base más tranquila y solidaria. Necesitamos diseños más ecuánimes en el movimiento de fuerzas y situaciones administrativas con un potencial de ayuda social más notable y con un nivel social más elevado. En el siglo 21, las fundaciones educativas se esfuerzan por ganar y mantener el avance, si realmente queremos este logro significativo debemos ser críticos con la nueva estructura normal, queremos superar las líneas y hacer en nosotros penchants y puntos de corte significativos para adaptarse a esta prueba asombrosa de la Sociedad, una de ellas son las asociaciones sociales entre las personas, lo que provoca una afiliación problemática, la no aparición del esfuerzo conjunto, la división de la desconfianza entre las personas del grupo y la no asistencia de la organización de instrucción, en consecuencia, causando un espacio de trabajo horrible. Hay una ruptura de conexiones entre profesores y directivos, con circunstancias irreconciliables, sueños diversos, puntos de vista propios o confidenciales posteriormente, las conexiones en el establecimiento no son productivas, cordiales y útiles, y hay pruebas de un déficit de sabiduría equivalente a su trabajo como pioneros, causando una ausencia de ruta, respaldo y aliento que un jefe o educador debería necesitar para lograr objetivos progresivos, y tener la opción de hacer un dictador óptimo, basado en la popularidad y un clima serio. Curso de organización educativa se conceptualiza como personal de una relación a todos los artistas corporativos para terminar las técnicas cambiantes apuntaron hacia la mejora, la construcción y habilidades para explicar a satisfacer los objetivos de la misión.

V. PROPUESTA TEÓRICA.

Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018.

i. Realidad Problemática.

La organización institucional dispuesta hacia diseños de desarrollo es una línea de acción que pretende progresar en la mejora de una asociación escolar que evalúa su organización y se centra en el cumplimiento de propósitos de valor, considerando la cultura evaluativa como un instrumento imperativo en el ciclo institucional. La importancia de la preparación de los RRHH en los patrones de desarrollo en el campo de la ordenación, como demuestran los expertos en marketing de los nuevos modelos monetarios, radica en cómo los datos son perpetuamente ampliables y su utilización no los separa, justamente, a pesar de la norma, pueden dar más datos. Los datos comparables pueden ser utilizados por varias personas y su creación requiere mente creativa, posibilidad de dispersión, negocio y conversación, que son características del trabajo de la sociedad por el bien de la sociedad. A nivel institucional, el uso concentrado de datos provoca la ruptura de los tipos administrativos de la junta e impulsa tipos versátiles de relación en los que las órdenes se describen por el surtido de capacidades de información, no por la región convencional en un desarrollo legítimo. En consecuencia, el predominio no se basará en el poder o el rango convencionales, sino en la capacidad de añadir estima. La autoridad es donde se hace, se mantiene y se hace la estima añadida. A partir de este pensamiento, se adivina que las dos asociaciones y convocatorias que se ocupan de las cosas que representan lo venidero se retratarán en clases relacionadas con la fuerza esclarecedora de su RH. Los ciclos de cambio incesante se esfuerzan por satisfacer las nuevas necesidades de preparación del mercado laboral en cualquier caso, curiosamente, los propios cambios de preparación que se intentan requieren unos RR.HH. profundamente talentosos para cumplir realmente sus objetivos. Ejecutar el cambio en sistemas educativos descentralizados incluye procesos de cambio muy confusos, que requieren personal con capacidad para supervisar el cambio, percibir los problemas y describir los enfoques. La labor de RRHH como centrales es esencial para el

resultado de los procesos de progreso. Pueden ser un acelerador o un componente que arruine el progreso. Por ello, deben ser personal adecuado, con capacidad para cultivar habilidades clave, como la reflexión, el razonamiento básico, la experimentación y la capacidad de trabajar en grupo; en cualquier caso, deben ser educadores que muestren un compromiso político moral con la misión. Fundamentación.

Fundamentación Teórica.

Hipótesis del Entorno Jerárquico de Rensis Likert, se demuestra que el significado excepcional del clima progresivo es interconectar los puntos de la asociación con la manera de comportarse de los cómplices, considerando sus puntos de vista, convicciones y valores, y teniendo en cuenta que esto está conectado con el escrutinio de la circunstancia actual de la organización y organización.

La Hipótesis de Chester Barnard de la Manera Jerárquica de Comportarse, expone varios factores reales que concluyen la manera en que un individuo actúa en una situación dada y además; la importancia de provocar cambios en la asociación para esperar una elaboración extraordinaria, percibiendo sus deformaciones, reconociendo las desventajas y decepciones que la asociación enfrenta, y teniendo un enfoque para manejar las consecuencias del cambio a realizar, aquí el maestro será responsable de realizar alteraciones para hacer avanzar la asociación, acepta un trabajo crítico.

Fundamentación Pedagógica.

Las asociaciones sociales en una asociación educativa desempeñan un papel esencial en el trabajo sobre los ciclos y las actividades y, en cierto modo, influyen en el progreso escolar y la educación de los alumnos. Las asociaciones entre instructores -y entre educadores y directores- suelen ser distantes, pero también cambian en función de las características de las personas con las que participan, por ejemplo, perspectiva, carácter, enfoque de la enseñanza, edad, etc. Cada persona tiene un enfoque específico de la cooperación con los demás. Cada persona tiene una forma particular de ayudar a los demás. Cada individuo tiene una forma

particular de relacionarse con los demás. En función de sus propias características, la metodología se basa en las circunstancias personales o en el equilibrio de lo que dan y reciben de la persona con la que forman equipo.

ii. Estructura de la Estrategia.

El sistema incluye tres estudios, integrada por resumen, propósito, asunto, técnica, consejo, finales, sugerencias y bibliografía.

Taller N° 01: “Factores de las Relaciones Interpersonales”

Resumen.

Las conexiones sociales se ven mediante tres componentes: respaldo, apego y contribución. La organización propone la confirmación conspicua de los compañeros de equipo con el objetivo focal de la fundación; esto se demuestra por su ayuda y obligación en las diferentes actividades institucionales que completan. El compañerismo está representado por las asociaciones de amistad y apoyo que se producen entre las personas de la afiliación. El apoyo se manifiesta en la reafirmación, la motivación y los diversos honores que la administración de la fundación concede a los profesores.

La evidencia de estos factores en los vínculos sociales establecidos entre las personas de las organizaciones educativas, como profesores y directores, nos permite determinar que los ejercicios de los profesores entre sí y de los directores con los profesores están orientados hacia la exhibición de los puntos institucionales, centrándose en los beneficios de la afiliación por encima de los propios. Esto afecta al entorno autoritario, al lugar de trabajo y, sorprendentemente, al método de compromiso que utilizan.

Fundamentación.

La fundamentación se brinda en cada teoría de la base teórica: T. de R. Likert acerca del Clima Organizacional y la T. de Ch. Barnard acerca del Comportamiento Organizacional.

Objetivo.

Conocer las perspectivas de los profesores sobre las conexiones relacionales en su centro.

Análisis Temático.

Implicación Institucional.

Las asociaciones entre instructores -y entre profesores y alumnos - son, en su mayoría, distantes, y dependen de los aspectos de las personas con las que se comunican, tales como edad, punto de vista, forma de abordar la educación, carácter, etc. De todos modos, el tipo de asociación que existe entre los educadores, la obligación misional, fomenta su colaboración dinámica en el trabajo institucional. Sin ni siquiera un rastro de asociaciones sociales institucionales entre los instructores, éstos querrán realmente participar a propósito en las actividades de la administración y se comprometerán exclusivamente con su labor de educadores.

Cohesión Institucional.

En el lugar de trabajo, las conexiones sociales aluden a la correspondencia recíproca entre los delegados y sus cómplices, la junta directiva y el personal autorizado, por ejemplo, con diversos supervisores en el espacio laboral. La construcción de asociaciones sociales aborda una prueba excepcional dadas las desconcertantes características de debilidad y alteración que existen en los elementos, así como los extraordinarios contrastes de los individuos que componen la afiliación, similares a su clima inicial, sus propias cualidades y formas de pensar, y otros.

Apoyo Institucional.

Las organizaciones sociales están formadas por una serie de encuentros, cuya motivación es la explicación y la expectativa de los datos individuales dentro de las organizaciones. Son esenciales para el logro de fines progresivos, ya que - por medio de los vínculos que las personas establecen entre sí - buscan el reconocimiento de los ejercicios de socialización, y sólo el propio reconoce los objetivos establecidos.

En la creación de asociaciones de labor social, los directivos ayudan a los suyos esperando un gran trabajo. El amontonamiento y la incertidumbre llevan a disminuir la cordial relación y el bienestar general.

Desarrollo Metodológico.

Para concluir el método y que se cumpla el punto mencionado, se sugiere usar una cooperación fundamental en tres etapas por cada cuestión presentada.

Partes Componentes de la Temática	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> • Se motiva a los alumnos. • Información de puntos de la sesión. • Comprobación y control necesitado.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se presenta la temática por el intermediario, utilizando la estrategia ideada para la reflexión. • realización de actividades de formación fundamentales por los individuos (por separado o en grupo). • Investigación de los acontecimientos de los asistentes. • Ayuda del instructor para conseguir la enseñanza.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Examen de la información obtenida correspondiente a los objetivos fijados. • Correspondencia de los participantes sobre los progresos del examen y apoyo a la gestión y enmendar de la información obtenida. • sinopsis del tema deliberado en sesión. • fundamentación de los trabajos realizados en la reunión. • Presentación de los asuntos que se examinarán y las medidas que se tomarán la próxima reunión.

Agenda Preliminar de Ejecución de la Temática.

Mes: Julio, 2022.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de la Temática.

Temática N° 1			
Cronograma por Temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00	X		
09:30		x	
10:00			X
11:30	Conclusión y cierre de trabajo		

Evaluación de la Temática.

Objetivos de la temática (Marca con una X)			
Logrado	Sí	No	
Cumplieron las suposiciones	Sí	No	
Consideraron que debían plantearse nuevas preguntas	Sí	No	
II. Contenidos de la temática (Marca con una X)			
Le aprobó para examinar el tema	Sí	No	
Le dieron datos sobre el asunto	Sí	No	
Se relacionaron con la materia	Sí	No	
Atendió a sus suposiciones	Sí	No	
Contenidos y Temas (Responder)			
El punto que me ha gustado más ha sido:			
El tema que me ha gustado menos ha sido:			
El tema que fue mejor atendido y empleado por el expositor fue:			
El punto que fue menos atendido y empleado por el docente fue:			
El tema que habría preferido más fue:			
La cuestión más aprovechada fue:		
III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)			
1. El asunto se planteó de forma planificada y lícita.	Sí	No	
2. Utilización los componentes noticiosos ha sido:	Bueno	Regular	Malo
3. La administración de la reunión por parte expositora	Bueno	Regular	Malo

ha sido:			
4. El Personal encargado del tema comunicante ha sido:	Bueno	Regular	Malo
5. El comunicante dirigir la reunión:	Bueno	Regular	Malo

Conclusión.

1. Profesores y jefes aceptan que se realicen las funciones de docentes respecto a los demás y de los directivos respecto a los profesores se dirigen a lograr los objetivos planteados por la institución, centrándose en los aspectos positivos de la relación por encima de los propios. Esto influye en el clima institucional, en el lugar de trabajo y, de manera impactante, en el estilo de responsabilidad que apliquen.

Recomendación.

1. Proponer al Jefe que desarrolle temas para cumplir los requisitos establecidos en las variables relacionales.

Taller N° 02: “Componentes del Comportamiento Organizacional”

Resumen.

Los estudios respecto a diferentes modos de actuar aportan una serie de datos acerca de la manera en que interactúan las personas de modo independiente y colectivo en las organizaciones. Mediante una investigación de diversos modos nivelados es factible ver cómo actúan los profesores en la entidad y trabajan en empatía de las asociaciones sociales en las que se relacionan las personas. En cualquier caso, no se trata sólo de ver y comprender: se trata de ayudar a la relación a tomar decisiones que conduzcan a una eficacia realmente extraordinaria de sus individuos. Prevé lo que harán los miembros de la asociación. Trata de la técnica más hábil para prever la forma de comportarse de ejecutivos y educadores. Comprueba los logros de éxito a través del examen del jefe y los instructores y la estructura del establecimiento: inspiración, poder y lucha.

Fundamentación.

La Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard.

Objetivo.

Trabaja sobre el sistema constructivo, progresivo y asociativo de la organización.

Análisis Temático.

Personalidad.

Su carácter desempeña un papel fundamental, dado que incide de forma directa en la manera en que una persona habla con los educadores y desempeña su trabajo.

El conocimiento de la personalidad de un jefe o educador, ya sea a través de pruebas o debates, ayuda a determinar si es idóneo para un centro educativo.

Liderazgo

Impulso conlleva examen y movimiento hacia en el campo de varias técnicas niveladas. La motivación podrá ser expansiva, dedicada, reunida o descentralizada, dispuesta en la decisión, habitual en la personalidad de un particular o simplemente el resultado de un lugar de poder.

Su importancia radica en la manera en que una organización extraordinaria tendrá el impacto entre un enfoque legítimo y determinado a actuar que aumenta la motivación laboral, y uno que hace la diferencia contraria.

Poder

El conocer las formas correctas de enseñar y utilizar las partes, como, los temas relativos a la prioridad y la regulación de una manera sólida, al igual que las pautas del espacio de trabajo y los estándares éticos, constituyen elementos clave a la hora de desarrollar una formación adecuada.

Desarrollo Metodológico.

Para cumplir la estrategia y culminar el punto mencionado, sugerimos implicar una organización de la vida en tres etapas por cada tema presentada.

Partes Componentes de la Temática	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none">• Fundamentación.• Datos al final de la reunión.• Exploración y comprobación de necesidades.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none">• Datos puntuales por parte del educador, empleando el punto de vista innovador.• Realizaciones prácticas de aplicaciones significativas por parte de los miembros (individualmente o en grupos).• análisis del desarrollo por parte de las personas.• Apoyo del facilitador, para trabajar con el desarrollo del estudio.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none">• Examen de la información obtenida en relación con los fines asociativos.• Concordancia de los integrantes del resultado de la evaluación y apoyo en la gestión y solucionar la información obtenida.• Síntesis del asunto hablado en la asamblea.• Incentivo del equipo que muestre significado e importancia de lo que se ha conseguido.

	<ul style="list-style-type: none"> determinación de lo que se va a hablar o el posible desarrollo que se hará la consiguiente reunión.
--	---

Agenda Preliminar de Ejecución de la Temática.

Mes: Agosto, 2018.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de la Temática.

Temática N° 2			
Cronograma por Temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00	X		
09:30		x	
10:00			X
11:30	Conclusión y cierre de trabajo		

Evaluación de la Temática.

Objetivos de la temática (Marca con una X)		
Fueron realizados	Sí	No
Estaban en el grado de suposiciones	Sí	No
Permite resolver nuevas preocupaciones	Sí	No
II. Contenidos de la temática (Marca con una X)		
Te brinda oportunidades de informarte sobre el asunto.	Sí	No
Le proporcionó datos del caso	Sí	No
Conectado con la temática	Sí	No
Responder sus presunciones	Sí	No
Contenidos y Temas (Responder)		
El tema que más me encantó fue:		

El punto que menos me gusto fue:			
El estudio plasmado y utilizado mejor por el profesor fue:			
El tema que el profesor consideró y utilizó peor fue:			
El tema que me gustaría profundizar más fue.			
El asunto más útil fue:		
III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)			
1. Se expuso la temática de manera racional y acordada.	Sí	No	
2. La creación de contenidos de aprendizaje es:	Bueno	Regular	Malo
3. Organización por el educador de la clase ha sido:	Bueno	Regular	Malo
4. El conocimiento de la materia realizado por el profesor ha sido:	Bueno	Regular	Malo
5. La seguridad del educador ha sido rotunda:	Bueno	Regular	Malo

Conclusiones.

1. Perfeccionamiento con datos institucionales.
2. Determinar un ambiente agradable de trabajo.
3. Conseguir una organización óptima.
4. Facilitar el compromiso.

Recomendación.

1. Lograr que el director comprenda que conseguir un método convincente de varios niveles de liderazgo no es formidable. Para ello, caracterice objetivos, establezca un lugar de trabajo adecuado y plantee incentivos.

Taller N° 03: “Mejorar el Clima Laboral”

Resumen.

El fin del centro es crear un lugar de trabajo digno. Es decir, profesores que sean dichosos en su puesto y asuman sus responsabilidades con energía y fervor. Un lugar de trabajo adecuado es beneficioso para los individuos del centro, y también para la asociación y su eficiencia.

El espacio de trabajo es el clima laboral. Este clima o espacio de trabajo es precisamente lo que los educadores consideran necesario para llevar a cabo sus diferentes tareas.

El espacio de trabajo no está diseñado solo por los docentes, sino que también es fundamental que esté elaborado por la institución. Uno de los objetivos primordiales de cualquier centro educativo debe ser la realización de ejercicios que promuevan un clima favorable en el lugar de trabajo.

Fundamentación.

La fundamentación la brindan las teorías de la base teórica: la Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert y del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard.

Objetivo.

Generar un buen clima laboral.

Análisis Temático.

Confianza Institucional.

La honradez es esencial para la confianza. Enseñar a los instructores sobre los triunfos increíbles y no ideales es esencial para sincerarse con ellos sobre el centro. Recomendamos hacer un ambiente comprensivo, cercano y abierto y esto creará mayor sensación observable de contar con un sitio en los profesores y ellos realmente querrán sentirse enfocados en una razón conjunta.

Respeto e Igualdad.

Lograr que el educador y el jefe perciban las partes positivas de sus fundamentos es decisivo para su inspiración. De la ejecución de un plan de racionalización a la elección de posición de los distintos profesores, pasando por la limitación de cualquier tipo de incitación al trabajo... Estos son sólo unos de los movimientos que deben llevarse a cabo para lograr una zona de trabajo idónea.

Plan de Comunicación Interna.

La mejora de la comunión de correspondencia le proporciona evaluar a los educadores, sin embargo, también desarrolla la asociación entre todo el equipo en la región preparatoria local.

Mediante la elaboración de correspondencia interior, se delimitan límites y se desarrolla la percepción de disponer de un punto de control y un lugar de trabajo óptimos.

Desarrollo Metodológico.

Para acabar de desarrollar y conseguir el fin planteado, planteamos realizar una conexión vital en tres pasos para cumplir el fin planteado.

Partes Componentes de la Temática	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none">• Incentivo.• Concordancia con las razones de la convocatoria.• Indagación y comprobación adicional de necesidades.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none">• Presentación del asunto por medio del docente, empleando el método de ideas inventivas.• El personal realiza ejercicios de razonamiento (solos o en equipo).• Investigación de los acontecimientos individuales.• Respaldo del maestro, para facilitar la enseñanza efectuada.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none">• Evaluación sobre lo obtenido en función del objetivo grupal.• Correlación con las personas a partir de la estimación y apoyo para subsanar y tratar el logro alcanzado.

	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo del punto procurado en la asamblea. • Motivación de la asamblea mostrando la relevancia y pertinencia. • Explicación de lo más destacado que se tratará, también, desarrollo que se hará en la próxima asamblea.
--	--

Agenda Preliminar de Ejecución de la Temática.

Mes: Setiembre, 2018

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de la Temática.

Temática N° 3			
Cronograma por Temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00	X		
09:30		x	
10:00			X
11:30	Fin y terminación del trabajo		

Evaluación de la Temática.

Objetivos de la temática (Marca con una X)		
Se llevaron a cabo	Sí	No
Cumplían las presunciones	Sí	No
Autoriza descubrir inquietudes recientes	Sí	No
II. Contenidos de la temática (Marca con una X)		
Le ha ayudado a conocer sobre el caso	Sí	No
Le proporcionó asesoramiento informativo	Sí	No
Relacionado con el punto	Sí	No
Atendió sus presunciones	Sí	No

Contenidos y Temas (Responder)			
El tema que más me gustó era:			
El lugar que menos me gustaba era:			
El lugar encontrado y utilizado mejor por la persona fue:			
El tema que fue ejecutado y planteado peor :			
El punto que hubiera querido profundizar era:			
El tema más beneficioso era:		
III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)			
1. La información fue presentada de manera clara y mancomunada.	Sí	No	
2. El reconocimiento de los centros educativos fue:	Bueno	Regular	Malo
3. El reconocimiento de los centros educativos es:	Bueno	Regular	Malo
4. El tema ha sido controlado por el intermediario:	Bueno	Regular	Malo
5. El nivel de control del profesor ha sido:	Bueno	Regular	Malo

Conclusión.

1. Existen algunas partes que influyen en el desarrollo de un lugar de trabajo óptimo: las asociaciones sociales, lugar de trabajo, la igualdad, la concordancia y condiciones laborales.

Recomendación.

1. Indicar al Director cuál es el entorno de trabajo y qué hacer para mejorar.

CONCLUSIONES

1. No existe un buen clima laboral, mala interacción entre los participantes, no se toman decisiones de manera conjunta, insolidaridad docente y por ende no se sienten orgullosos de trabajar en la institución educativa.
2. Relaciones verticales entre el cuerpo directivo y los docentes en la institución educativa es la responsable de la falta de identidad institucional, de la insatisfacción laboral y por ende no se respetan las normas de convivencia.
3. La propuesta tiene siete partes, en la cuarta parte se ubican los talleres que tienen como fundamento la base teórica cuyas teorías las eligió la naturaleza del problema de investigación.
4. Los talleres siguieron la lógica de los objetivos específicos y comprenden diez partes cada una de ellas, el primero referido a los factores de las relaciones interpersonales; el segundo referido a los componentes del comportamiento organizacional; y el tercero al clima laboral.

RECOMENDACIONES

1. Proponer al Director aceptar la propuesta en la institución educativa a fin de mejorar el clima laboral.
2. Recomendar al Director aplicar la estrategia de gestión institucional en la perspectiva de mejorar las relaciones interpersonales docentes del nivel secundario.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

- Alzate (2003). *“La mediación escolar en España. Historia y proceso”*. Ponencia presentada en el I Congreso Internacional de Mediación, celebrado en Las Palmas de Gran Canaria, en marzo.
- Bantulá (2004). *Juegos motrices cooperativos*. Editor Service S.L. Barcelona. España.
- Barkley (2007). *Técnicas de aprendizaje colaborativo*. Ediciones Morata. Madrid. España.
- Barnard (1959). *The functions of the executive*. (1938) En español: *Las funciones de los elementos dirigentes*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid.
- Burguet (1999). *El educador como gestor de conflictos*. Bilbao: Descleé de Brouwer.
- Cabanes (2005). *Relaciones intergrupales en el proceso docente. Una perspectiva Cultural*. España.
- Casamayor (Coord). (1998). *Cómo dar respuesta a los conflictos. La disciplina en la enseñanza secundaria*. Graó. Barcelona.
- Chiavenato (1998). *Administración de recursos humanos*. MC. Graw. Hill.
- Cirera (2004). *Conflictos en los centros educativos. Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. Graó. Barcelona.
- Cornelius y Faire (1996). *Tú ganas, yo gano. Cómo resolver conflictos creativamente y disfrutar con las soluciones*. Madrid Gaia Ediciones.
- Delors et al. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Santillana Madrid.
- Escámez et al. (2002). *Claves educativas para escuelas no conflictivas*. Idea Books. (Idea Universitaria),
- Fernández (Coord.). (2001). *Guía para la convivencia en el aula*. Madrid: Cisspraxis.
- Galtung (2003). *Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bilbao: Bakeaz/Guernica Gogoratz.
- García (2021). *“Gestión educativa y desempeño docente del colegio N°1171 Jorge Basadre Grohmann del Distrito de El Agustino, Departamento de Lima 2021”*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fb4027a8-cb6e-46d6-895a-1cd72a6e4d45/content>
- Gil (2017). *“Gestión estratégica y su influencia en la cultura democrática institucional en el Instituto Pedagógico “David Sánchez Infante”, San Pedro de Lloc, 2017”*. [gil_vc.pdf\(ucv.edu.pe\)](http://gil_vc.pdf(ucv.edu.pe))

- Gómez (2000). *Programa de fomento de la convivencia en centros educativos*. Valencia: Consejería de Cultura, Educación y Ciencia.
- González (2002). *Cómo mejorar las relaciones humanas*. Ediciones Fiscales. México.
- Harris (1969). *Yo estoy bien, tú estás bien*. Barcelona: Grijalbo.
- Hernández et al. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Mc Graw-Hill.
- Jares (2001). *Aprender a convivir*. Vigo: Xerais.
- Kilmann (2008). *Modos de conflicto*. Instrumento. 20 de agosto.
- Lidueña y Sandoval (2018). “*Estrategia participativa para mejorar la convivencia escolar: Caso Ateneo Juan Eudes*”.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6439/TM.ISE_SandovaIerazoMyriamdelSocorro_2018.pdf?sequence=1&isA
- Likert (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Editorial Trillas.
- Likert (1972). *System 4*. Amacom.
- Ordoñez (2021). “*Planificación estratégica y su incidencia en la calidad de la gestión docente de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021*”. Universidad Nacional de Tumbes.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2582/TESIS%20-%20ORDO%C3%91EZ%20PE%C3%91A.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sandoval (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. F.C.E. México.
- Vásquez (2001). *La socialización como proceso*. FCE, Buenos Aires.

ANEXOS



ANEXO N° 1
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
DE LAMBAYEQUE



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Indicador	Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Comunicación					
- Dispone de suficiente información en relación con el trabajo, eventos a realizarse y otros.					
- Recibe información de su superior y sus colegas.					
- Existe interacción con directivos y colegas.					
Trabajo en Equipo					
- En la asociación nos comunicamos permanentemente					
- En mi trabajo todos nos llevamos bien.					
- Tengo confianza con mis compañeros de trabajo.					
Percepción de la Organización					
- La imagen negativa que se tiene en la sociedad de la institución.					
- La institución tiene conflictos internos.					
- Se siente orgulloso de trabajar en esta institución.					
Satisfacción General					
- Satisfecho en el trabajo.					
- Satisfecho con la relación con el Director.					
- Satisfecho con la relación que tengo con mis compañeros.					



ANEXO 2
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
DE LAMBAYEQUE



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE ENCUESTA

Dato Informativo

Cargo:

Apellido y Nombre de la persona que Encuesta:

Fecha y Lugar:

Código A. Relaciones Interpersonales Docentes

1. ¿De qué maneras se evalúan las conexiones interpersonales entre docentes?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

2. ¿Contribuye a mejorar las interacciones entre docentes?

Sí

No

3. ¿Cómo se transmite la información en su escuela?

Vertical

Horizontal

4. ¿Te identificas con tu Centro de Enseñanza?

Siempre

Nunca

5. ¿Efectúan acuerdos simultáneamente?

Siempre

Nunca

6. ¿Hay participación social en la escuela?

Siempre

A veces

Nunca

7. ¿Existe implicación social en la escuela?

Siempre

A veces

Nunca

8. Las normas de convivencia institucional, ¿son desarrolladas en conjunto por los docentes que integran la escuela?

Siempre

A veces

Nunca

9. ¿Se practica el valor del respeto entre los docentes de la escuela?

Siempre

A veces

Nunca



ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
DE LAMBAYEQUE



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos

Cargo:

Apellido y Nombre de la persona Entrevistada:

Apellido y Nombre de la persona que Entrevista:

Fecha y Lugar:

Código A: Relaciones Interpersonales Docentes

1. ¿Podrías explicar cómo trabajan los profesores y directivos de tu centro?

.....
.....
.....

2. Los directores de escuela, ¿cuentan con información multisectorial?

.....
.....
.....

3. ¿Qué características tiene el ambiente organizacional de su centro escolar?

.....
.....
.....

4. ¿Fomenta la existencia en su centro de enseñanza escolar especializado de las relaciones interculturales?

.....
.....
.....

5. Qué deficiencias en el ámbito interaccional observas en el colegio.

.....
.....
.....

6. ¿Piensa que la dirección de su centro anima al alumnado a conseguir el fin organizativo para mejorar el grado de conexión interpersonal entre los docentes?

.....
.....
.....

7. ¿Los responsables de su centro actúan con firmeza ante los casos de mala conducta?

.....
.....
.....

Código B: Estrategia de Gestión Institucional

8. ¿Cuál debe ser el objetivo de la estrategia institucional?

.....
.....
.....

9. ¿Cómo puede alcanzarse dicho objetivo?

.....
.....
.....

10. ¿ En qué puede contribuir la elaboración de la estrategia ejecutiva institucional?

.....
.....
.....



ANEXO N° 4
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
LAMBAYEQUE
UNIDAD DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL MODELO TEÓRICO

Título de Tesis:

Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018.

Autor:

Bach. Carlos Elibardo Anyosa Bernales

Objetivo: Validar el nivel de afinamiento de la propuesta a partir de sus siete componentes.

Nombres y Apellidos de Experto:

Luis Eduardo Silva Muñoz

1. Da su conformidad sobre las partes del modelo teórico.
Sí No
2. Existe afinamiento entre el objetivo de la propuesta y los objetivos de la investigación.
Sí No
3. Se relaciona la base teórica con la fundamentación de la propuesta.
Sí No
4. Esta de acuerdo que los talleres se ubiquen a nivel de la estructura de la propuesta.
Sí No

5. Concuerta con los componentes de los talleres.

Sí

No

6. Califica aprobatoriamente el Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones interpersonales de la I.E. Agropecuario Piloto, Raimondi, Ucayali 2018.

Sí

No



Luis Eduardo Silva Muñoz
DNI N°40662582
CPPe N° 0440662582



ANEXO N° 7
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
LAMBAYEQUE
UNIDAD DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA
FORMATO DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DE
INVESTIGACIÓN

Título de Tesis: Programa de gestión educativa para optimizar las relaciones

Autor: Carlos Eliberto Anyosa Bernal

Nombres y Apellidos de Experto:

Jorge Vicente Cabrera Rodríguez

Validación específica del cuestionario

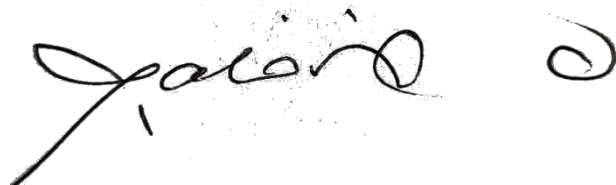
Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACION (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a entrevistar): <ul style="list-style-type: none">La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del entrevistado)						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación con la consecuente necesidad de su inclusión): <ul style="list-style-type: none">Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X	
COHERENCIA (aporta la relación lógica con la metodología de la investigación) <ul style="list-style-type: none">Existe coherencia entre el aspecto teórico, variables e indicadores de la investigación						X

Validación general de la guía de entrevista

	Sí	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los entrevistados puedan responderlo adecuadamente	X	
El número de preguntas de la guía de entrevista es excesivo		X
Las preguntas constituyen un riesgo para el entrevistado		X

Evaluación

	Evaluación cuestionario	
	Aplicable	No Aplicable
Guía de entrevista es:	X	
Observaciones		



Jorge Vicente Cabrera Rodríguez
DNI N° 33670855
CPPe N° 0433670855