

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN
Y HUMANIDADES



**Gestión institucional y relaciones interpersonales en profesores, red
educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo
Chimbote; 2025**

**Tesis para obtener el Grado de maestra en Educación con mención
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora _ ORCID 0009 0000 6345 1995
Magali Elizabeth Figueroa Pérez

Asesora _ ORCID. 0000-0001-9629-6034
Emérita Victoria Vásquez Tolentino

Chimbote – Perú

2025

Palabra clave

Gestión Institucional – Relaciones interpersonales

Keyword

Institutional Management - Interpersonal Relations

Líneas de investigación

Línea de investigación	Gestión de la Educación
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Otras ciencias sociales
Disciplina	Interdisciplinariedad

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión institucional y relaciones interpersonales en profesores, red educativa "Maestras sin límites que enseñan con amor"-Nuevo Chimbote; 2025**" del (a) estudiante: **FIGUEROA PEREZ MAGALI ELIZABETH**, identificado(a) con Código N° **1116000092**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de febrero de 2026

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**Gestión Institucional y relaciones interpersonales en profesores, Red educativa
“Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025**

**Institutional Management and interpersonal relations in teachers from the Red
“Teachers network without limits who teach with love” -New Chimbote; 2025**

Resumen

La gestión institucional tiene un papel relevante, ya que ayuda a alcanzar las metas de la entidad educativa, contribuye a elevar el nivel educativo y genera un entorno propicio para el aprendizaje. Por esta razón, el propósito: Determinar la relación entre manejo institucional y vínculos interpersonales en docentes de Red Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor” en Nuevo Chimbote; 2025. El estudio fue de tipo básico y descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Se trabajó con una muestra de 35 docentes de educación inicial. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para evaluar las variables propuestas y procesar los resultados, considerando la estadística descriptiva e inferencial y empleando el software SPSS versión 25, se llega a la conclusión de que existe una correlación directa y significativa entre las variables mencionadas en la población de referencia, lo que valida la hipótesis de investigación.

Abstract

Institutional management plays a crucial role, as it helps achieve the goals of the educational institution, contributes to raising the educational level, and fosters a conducive learning environment. Therefore, the objective was to determine the relationship between institutional management and interpersonal relationships among teachers in the "Teachers Without Limits Who Teach with Love" Network in Nuevo Chimbote, 2025. The study was basic and descriptive-correlational, with a non-experimental, cross-sectional design. A sample of 35 early childhood education teachers was used. A survey was used as the data collection technique, and a questionnaire as the instrument to evaluate the proposed variables and process the results. Using descriptive and inferential statistics and SPSS version 25 software, the results indicate a direct and significant correlation between the variables in the target population, thus validating the research hypothesis.

Introducción

La gestión educativa, favorece el logro de la calidad en la educación en las instituciones educativas, por consiguiente mejora la calidad de la enseñanza y el logro de los objetivos institucionales y fomenta también las relaciones interpersonales. En tal sentido se desarrollaron diversos estudios nacionales como internacionales:

Entre los antecedentes internacionales tenemos: En el Ecuador, Caiza M. Rocero L Castillo C. (2024). Refieren que la comunicación asertiva es fundamental en la gestión docente, puesto que fomenta la interrelación entre integrantes de la institución, tuvieron como propósito: Establecer la influencia de la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Primero de Mayo” para establecer una comunicación asertiva. Con un enfoque mixto, el estudio fue descriptivo y exploratorio. Se utilizó la encuesta como técnica de estudio y el cuestionario como instrumento. De modo que trabajó con una población de 21 profesores de la entidad educativa. Los resultados mostraron que los docentes presentan habilidades predominantemente bajas en claridad de expresión y escucha activa, así como oportunidades de mejora en el uso de un lenguaje claro y en la identificación de soluciones. Concluyendo en que la cultura organizacional es valiosa debido a que fomenta valores como: respeto. Cooperación, también identificaron barreras como: escasas confianza en la administración de recursos administrativos que dificultan el diálogo asertivo.

También, en Venezuela, Parra (2022), Establece que la interacción con las personas es una necesidad de la persona, el requerir del otro para comunicarse y socializar con otros, lo cual lo cual comienza en la pre infancia del niño y se desarrollan estas capacidades de interacción de modo muy efectivo en el ámbito escolar, donde las habilidades de interacción desarrollan aún mas. En este contexto la escuela es el lugar donde las oportunidades de socialización e interacción son mayores. El objetivo del estudio fue: Desarrollar estrategias gerenciales Talleres o

Encuentros que permitan mejorar las relaciones interpersonales en directivos y profesores. El estudio fue cualitativo, descriptivo y propositivo, la técnica utilizada fue: la observación y el instrumento fue la lista de cotejo. Aplicadas las estrategias propuestas, se concluye que directivos como profesores, deberán asumir el compromiso de fomentar actitudes de mejora en el proceso comunicacional, de modo que se establezcan interacciones asertivas en bien del bienestar integral de los educandos fomentando una mejor calidad educativa. de la calidad educativa.

También acerca de las variables propuestas, García (2022), desarrolló una pesquisa en Colombia- Barranquilla, siendo el objetivo: Identificar la influencia de un modelo de gestión educativa en el mejoramiento de la calidad en una entidad educativa. La pesquisa fue, experimental y diseño cuasi experimental, como instrumento el autor utilizó el cuestionario, el estudio se ejecutó con 120 personas en entidad educativa, concluyendo: El modelo de gestión educativo propuesta influyó significativamente en la gestión escolar y las relaciones interpersonales en las personas de la entidad propuesta,

En República Dominicana realizada, Vásquez, M y R (2021) donde analizaron la incidencia de la parte directiva y los docentes sobre el clima escolar del Distrito 07-02, de la provincia Hermanas Mirabal, en el año 2020 al 2021, para ello utilizaron el método deductivo y la descripción análisis sistemáticos de enfoque cuantitativo del contenido, en su estudio utilizaron la encuesta y grupo focal como técnica , obteniendo como resultado que inciden de manera negativa la interrelación entre directivos y docentes sobre el clima de la escuela en mención, debido a las malas relaciones que existían entre la parte administrativa y los docentes. Concluyendo que la interrelación entre directivos, plana jerárquica y los profesores son de bajo nivel, lo que causaría graves consecuencias en el proceso de enseñanza afectándose de esta manera al sector estudiantil.

Parra y Silva en el Ecuador (2021), El desempeño de los directivos en las entidades educativas depende de su liderazgo eficaz, ya que este es el principal factor para cumplir con los estándares educativos y para influir en los modelos y reformas necesarias para promover una educación de calidad. En tal sentido el

propósito de la pesquisa fue: diseñar programas, con tácticas innovadoras de liderazgo efectivo, con el propósito de apoyar a líderes educativos para fortalecer las relaciones interpersonales. En tal sentido se usó el cuestionario como instrumento; los resultados revelaron que en la institución mencionada, se llevaban a cabo cuatro tipos de liderazgo: el 50% era autoritario coercitivo, el 25% era autoritario benevolente, el 15% consultivo y el 10% participativo. Para concluir, se puede decir que la implementación de un plan de liderazgo efectivo ayudó a que el entorno laboral en la Escuela Fiscal, mejorar las competencias y posibilitar el desarrollo y la divulgación del proyecto educativo de la institución para beneficiar a la comunidad, fomentar la calidad y mejorar la eficacia en sus procesos.

En nuestro país, se realizaron también estudios investigativos, entre ellas la de Navarro (2023) en la región selvática. y el propósito fue: establecer la conexión entre administrar la educación y relaciones interpersonales en profesores de una entidad educativa de Lamas- 2023. La pesquisa, fue básica, descriptiva, utilizó un diseño no experimental, cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional, el estudio fue desarrollado por una población muestral de 51 docentes, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento utilizó dos cuestionarios para medir la percepción de la gestión educativa y las relaciones interpersonales. Entre los logros obtenidos: Se encontró que el 53% de los docentes perciben la gestión educativa en un nivel medio, mientras que el 63% considera que sus relaciones interpersonales también están en un nivel medio. Concluyendo: en la existencia de una correlación positiva alta entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales, con un coeficiente de 0.787, lo que indica que una mejor gestión educativa favorece la interacción entre docentes.

Entre tanto, también, Merino, (2021) se planteó como propósito: establecer la conexión entre relaciones interpersonales y clima institucional entre los docentes de la entidad en referencia, por consiguiente el autor desarrolló una pesquisa básica, en tanto que buscaba proporcionar un conocimiento de la realidad de estudio, basándose en el estudio de Ortiz y García (2016) debido a que esta investigación no crea una solución a una problemática de la sociedad; para ello se

tomó una muestra de 40 docentes, donde obtuvo como resultado y conclusión: existe conexión significativa entre relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de la institución referida.

Según León, K.J. (2021) su estudio se encaminó desde el propósito: identificar la conexión entre el desempeño laboral de los empleados y la gestión institucional de un Centro de Educación Superior en Chimbote, 2022". En efecto utilizó un método básico por consiguiente, utilizó el diseño no experimental transversal, implementado a través de encuestas a 50 maestros y 10 administradores. Al estudiar, llegó a la conclusión de que "la gestión institucional está acertadamente vinculada con el rendimiento en el trabajo". La gestión institucional tiene una relación directa, alta ($Rho=0,665$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,01$) con el desempeño laboral en la entidad educativa donde se desarrolló la investigación propuesta.

También, en Lamas, Ríos (2020), ejecuto una investigación, sobre la temática, por consiguiente su propósito: Establecer la congruencia y conexión entre gestión escolar y las relaciones interpersonales en la entidad educativa de Lamas, 2020. El estudio, fue básico, descriptivo de diseño correlacional, por consiguiente utilizó una población muestral de 50 profesores. Como técnica e instrumento tuvo la encuesta y el cuestionario respectivamente. Entre los resultados, se obtuvo una correlación de Pearson de 0.929 lo cual significa que existe relación positiva y significativa., lo cual se confirma, con el valor obtenido de R^2 igual a 0.8628, valor que evidencia que el 86.28% de relaciones interpersonales influye de manera significativa en la gestión escolar. De modo que el autor concluyó que, existe una significativa relación entre las variables propuestas por el autor en la entidad escolar de referencia en Lamas- 2020.

Alagón, (2020), ejecutó una pesquisa sobre Gestión en la Universidad Nacional de Puno, cuyo propósito fue Establecer el nivel de Gestión Educativa y la educación de calidad en la universidad en mención. El estudio fue básico, de tipo descriptivo y diseño no experimental, el autor utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica, utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, el estudio se

,
ejecutó comuna muestra de 67 sujetos, entre alumnos, maestros y administrativos. Tras aplicar estos instrumentos, llegó a la conclusión de que el servicio educativo de calidad requiere de un conjunto de actividades complejas, en cuanto se refiere al rol del líder educativo es sustancial. Este último es el personaje principal en términos de gestión docente el cual, tiene un rol esencial en el ámbito educativo, el liderazgo de los directivos lo cual luego facilitará una variedad de procesos en el centro educativo. En los Centros de Educación Superior, se observa un desempeño sobresaliente en los resultados académicos, los dirigentes educativos sostienen una perspectiva clara y constante de mejorar la enseñanza y ahora no se les permiten justificaciones por no alcanzar las metas establecidas. Asisten también a los docentes en la comprensión de cómo pueden tener más éxito con sus alumnos.

Entre tanto, Huanca, y Geldrech, (2020), desarrollaron una pesquisa sobre Planificación educativa y gestión pedagógica en entidades de educación inicial en la Universidad de Arequipa, el estudio fue básico de enfoque cualitativo, descriptivo, explicativo, trabajo con una muestra conformada por 47 profesores, usaron la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumentos respectivamente, abordando a la conclusión: en referencia a la Gestión Pedagógica de los directivos, el 53% de profesores, se evidencia tener habilidades para liderar y coordinar el sistema educativo en la gestión escolar, donde trabajan regularmente y el 55% se encuentran aptos. Resultados logrados que evidencian que los profesores evidencian un nivel regular en cuanto a planificación, coordinación, orientación, monitoreo y evaluación en acciones ejecutadas por la gestión en la dirección. De modo que logran la integración de la institución educativa en la participación de actividades que permitan potenciar el proceso pedagógico y didáctico que ejecutan los profesores.

Sobre gestión, Alvarado (1999), refiere que “se consigue entender como el uso de estrategias, en una institución con el propósito de mejorar técnicas, al respecto, Farro (2001) también sostiene que es factible entender cómo la utilización de un conjunto de instrumentos, técnicas y mecanismos en relación con el uso de recursos y las alteraciones en los trabajos institucionales; además, describe la

gestión institucional como la habilidad del individuo para ejecutar de manera acertada una planificación estratégica empleando los recursos de la institución donde laboran. Esto supone desarticular de manera precisa las respuestas de estos últimos mediante planes estratégicos del año correspondiente y operativo

En este contexto Estrada (2003) refiere: la gestión institucional de la entidad educativa se dispone a través de procesos y acciones que manejan los roles administrativos, apoyando así la gestión pedagógica. De esa forma, la gestión institucional a través del PEI logra maximizar los beneficios, puesto que inicia los aspectos específicos de la institución y todas las acciones realizadas representan una identificación institucional dentro del marco de lineamientos políticos generales. En tal sentido propone las categorías o dimensiones de la gestión en la institución, tales como: organización, tecnología, economía, innovación, infraestructura,

Organización: constituyen el conjunto de reglas, métodos de control y procedimientos administrativos que son obligatorios para la labor de cualquier entidad empresarial, institución, corporación y personas que persiguen un mismo objetivo. Pérez (2008). Se define también como: las coordinaciones llevadas a cabo por un conjunto de personas, donde se aplican técnicas métodos y capacidades gerenciales para aplicar técnicas, métodos y habilidades gerenciales, lo cual permite usar recursos del entorno para lograr objetivos propuestos. (2009).

Tecnología. – con relación a ello refiere Quispe et (2010) los medios informáticos, son una buena herramienta que permite complacer las exigencias del entorno laboral y sus exigencias. También se relaciona con los medios y materiales,, métodos y hechos que se emplean para modificar los accesos en las salidas. Además, Adell (1997) define las tecnologías como “un conjunto de procesos y valores que se derivan de los nuevos instrumentos (software y hardware), canales de información relacionados con la recolección, soportes de investigación y transmisión, y el procesamiento digital de la indagación”. En relación a ello, Duarte (1998) señala que las tecnologías actuales permiten la creación, recopilación, recuperación y transferencia de datos cuantitativamente

rápida y en mayor volumen a través de vías electrónicas, mediante la modificación de diversos códigos en un entorno hipermedia. Refiere Gonzales (1998) Las tecnologías son "un grupo de medios, soportes y herramientas que permiten ingresar a la información y procesarla, generando así nuevos modos de acceso, nuevas maneras de expresarse, nuevos modelos para recrear la cultura y participar".

. Economía: Considera como la ciencia que estudia la producción y el consumo de bienes y servicios). – Se trata de “la percepción que tienen los miembros de la empresa respecto a la gestión de sus bienes y la modernización con fines organizacionales de lucro; en otras mejoras en relación, es el uso o empleo de los recursos limitados para satisfacer las necesidades”. Montes (2010).

Innovación. - Nichols (1983), lo define como la creación y también a la práctica o idea” considerada novedosa por una persona o como un conjunto de ellas, en los que se propone generar progresos en relación con los propósitos esperados y que, por su naturaleza, tiene fundamentos planificados.”. Por otro lado, Escudero en Establecer, Pascual (1988), la innovación es fundamental en la innovación en cuanto se habla de calidad educativa, en tanto que refiere también que la innovación en el contexto educativo implica la lucha contra lo rutinario y parametrado lo cual favorece lo logrado, conjuntamente, por la creatividad e innovación y por la evolución existente; al respecto, se requiere el inicio de un vacío en los saberes e ideas en los diversos momentos, puesto que se evidencia por una caracteriza por una proliferación y continuidad de acciones antiguas, tradicionales (...) de modo que en este contexto, innovación implica crear un entorno equivalente que abarque el proceso educativo completo y que facilite, para todos los involucrados –docentes, alumnos y Administración–, la reflexión, la investigación, la crítica, el cambio... el descubrimiento.

En este escenario, la innovación educativa se entiende como un “conjunto de ideas, acciones y procesos organizados que buscan incluir modificaciones en las habilidades o capacidades pedagógicas modernas. De modo que la innovación no es solo una tarea minuciosa, sino también un conjunto de cambios, en proceso, es decir, un proceso que enturbia la observación de aspectos como las experiencias

académicas en las aulas de clase, la estructura institucional, el desarrollo de la sociedad educativa y el conocimiento profesional del docente. Busca alterar la el contexto real, modificando concepciones o conductas, ajustando procesos y participaciones, y optimizando o cambiando, según los casos, el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje. Por esta razón, la innovación está vinculada a la evolución y conlleva aspectos de la cognición, el afecto y lo ético. ya sea evidenciado u oculto. Dado que la innovación se basa en la objetividad de la persona y su desarrollo personal, así como en las conexiones teóricas y prácticas vinculadas a las actividades educativas.” (Jaume 2002).

Infraestructura. – En nuestro país existe un programa de mejora de la infra estructura en las entidades educativas, que favorecen la calidad educativa. AL respecto, en el Ecuador, se desarrolló un programa nacional con el propósito de proporcionar a diversas unidades del estado, la infraestructura necesaria, es decir mejorar el mobiliario necesarios de modo que permita, el acceso de aquellos individuos que, durante la época escolar, se encuentran fuera del proceso de aprendizaje y mejorar la calidad de la infraestructura en las entidades educativas que lo requieran y de esta manera disminuir los riesgo en los aprendizaje de los escolares, como también fomentar la inclusión social

Se propusieron y establecieron estándares e indicadores referidos a condiciones de la infraestructura que favorezca la calidad e inclusión educativa., en consonancia con el reordenamiento de la oferta educativa. Este Programa se implementará en todo el territorio ecuatoriano entre 2012 y 2017, abarcando las 9 zonas administrativas especificadas por SENPLADES y el Nuevo Modelo de Gestión Educativa. (MINEDUC 2011).

Sobre la variable relaciones interpersonales, es preciso considerar que en el ambiente educativo la interacción con las personas es fundamental, porque influye en el desarrollo socio emocional y académico de los alumnos, de modo que una buena interacción entre los diferentes estamentos en el colegio, lo cual estaría basado en las óptimas en las relaciones interpersonales lo cual permite el aprendizaje seguro y motivador.

Los individuos, el medio ambiente, social y cultural como los entornos laborales están en constante interacción con otros grupos e individuos, con quienes deben asimilar estilos de convivencia asertiva de manera pacífica y armónica. Las habilidades de relaciones humanas, en el ámbito laboral, aumentan la eficiencia y facilitan a las personas la acomodación a los cambios para obtener los propósitos de las organizaciones (Dalton 2007). Las relaciones interpersonales se refieren al intercambio mutuo de comunicación entre el trabajador y sus compañeros, así como con el personal administrativo y directivo; o sea, junto a los otros empleados del entorno laboral (Martínez 2010). Un ambiente laboral apropiado genera comodidad en el personal, lo que tiene un impacto en su persona y en su labor, así como en sus relaciones con los demás. Que permita el logro de una buena interacción social, por consiguiente los empleados y personal de servicio deben desarrollar capacidades para comunicarse, lograr compromiso con la organización en el aspecto laboral y lograra también ser líderes democráticos o transformadores a través del respeto y la tolerancia a los otros.

Entre los tipos básicos de relaciones interpersonales, cabe mencionar a los propuestos por Taylor y Altman (2013) citado por Salazar (2019)

Relaciones superficiales: Es un estilo de ocurrencia en relaciones básicas sin Es la que se dan de la relación de algo básico sin tener que incidir en cuestiones profundas, usualmente se satisface necesidades afectivo emocionales básicas entre los sujetos.

Relaciones personales: En este tipo ocurren lazos o vínculos entre dos personas, donde ocurre la atracción fortalecida por la identidad personal, que se podría debilitar por parámetros o modelos sociales.

Relaciones sociales: Estilo de relación que ocurre entre varios sujetos o grupos de personas con el propósito de lograr fines específicos en un grupo de personas o grupos sociales.

Relación de trabajo: El cual implica obtener un óptimo ambiente de trabajo, mejorando y manteniendo una buena interacción ente los compañeros, de

modo formal, entre los compañeros de modo que se logre los objetivos desde una perspectiva individual o colectiva, es decir bajo condiciones recíprocas.

Existen situaciones o circunstancias que limitan la interacción social entre los individuos en los diferentes ámbitos, entre ellos en el ámbito educativo, por consiguiente (Arón y Milicic 1999) refieren que el entorno social en la escuela ocasionalmente es perjudicial, como negativo y suele generar, ansiedad, desmotivación, tristeza, cansancio físico y cognitivo. Estos aspectos se pueden visualizar en los profesores y ocasionar presiones, agresión, depresión, agotamiento, y generar dificultades en la interacción. Cada uno de estos factores se suele evidenciarse en la mayor parte de los maestros que se sienten presionados y presentan dificultades de interacción, lo cual dificulta un buen desempeño docente.

En tal sentido, (Raczynski y Muñoz 2007) indican que los profesores que se encuentran en un entorno adverso son más propensos a ver alterada su concentración, lo que puede dar lugar a un ambiente inadecuado para la institución y obstaculizar el aprovechamiento de sus conocimientos. Por lo tanto, es necesario asimilar la autorregulación emocional, en las diferentes circunstancias, eliminando la represión, el aislamiento, la agresividad, la fijación y la terquedad, y abordar los sentimientos de altanería e inferioridad.

Es cierto, ya que el ambiente en el que se encuentran y la calidad de la educación afectan su interacción. (Arón y Milicic 1999). Seguidamente, citaremos algunos de los aspectos favorables: profesores con motivación, exposición de logros, actitud tolerante ante fallos, persistencia de reglas, y acceso a información pertinente y disponibilidad de esta.

De acuerdo con Salazar (2019), quien cita a Certo (2001), propone que un grupo de personas que se relacionan entre sí se parecen de modo sociológico y se perciben como parte del mismo; también cuentan con un objetivo parecido. Es posible definir, de acuerdo con lo indicado por el autor, que representa la manera en que los individuos se integran en un grupo de trabajo específico donde se fijan metas y se interactúa respetando las opiniones de los demás; por esto, hay que considerar este estudio al vincular las actividades de los distintos grupos. En este

sentido, se vive felizmente gracias a estas, ya que obtener un espacio o entorno laboral y un estilo adecuado se obtiene mediante la manifestación de interés, positividad, amistad, atención a los detalles, aliento y democracia. Esto permite la socialización e interacción entre las personas, lo cual es importante en el contexto laboral, puesto que facilita la integración de las personas lo cual facilitará el cumplimiento de las labores en equipo y de modo individual.

En este contexto, se debe tener en cuenta el compromiso organizacional, que se define como el nivel de identificación del personal con la institución en la que trabaja y con sus objetivos y metas (Amorós 2007). El deseo y la ambición de los empleados es permanecer como parte de la institución en la que trabajan. Gadow (2010) también la define como la lealtad y el sentido de pertenencia que una persona siente hacia su trabajo y la política de la organización.

El compromiso se expresa a través de actitudes que reflejan un firme convencimiento, convicción y tolerancia de la ética, valores y metas de la organización, así como una voluntad proactiva en su beneficio, el deseo de intervenir en la elaboración de documentos, proyectos e instrumentos de gestión, y un interés profundo en formar parte de la institución. Entre tanto también, hay empleados que no muestran compromiso con las metas y objetivos de la institución. Esto provoca malestar entre los demás empleados y dificulta el cumplimiento de los objetivos planificados.

La responsabilidad institucional, se encuentra vinculada a la responsabilidad laboral, lo que implica el nivel de dedicación que una persona muestra hacia la institución en la que trabaja (Amorós 2007). El empleado comprometido se identifica con sus funciones, muestra interés por lo que hace, participa de manera activa en las acciones planificadas y valora su labor. Usualmente, sus actitudes reflejan responsabilidad, identidad, compromiso y respeto hacia los demás.

Cisneros (2006) desarrolla su teoría sobre las relaciones interpersonales, por consiguiente presenta las dimensiones siguientes: manejo de la comunicación, ambiente colaborativo, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos.

Manejo de la comunicación: refiere Cisneros (2006) al respecto refiere que la comunicación es la acción o conjunto de acciones de un sujeto, que permite transmitir ideas, pensamientos, actitudes, emociones y busca el entendimiento entre las personas, dando lugar a un aprendizaje continuo y colaborativo, lo que implica apertura en los participantes del equipo, respeto sin perder la autoestima y autonomía considerando las diferencias éticas. de modo que se produce en efecto, lo cual implica una transacción de mensajes entre las personas, lo cual deberá conducir a la generación de nuevos saberes, estableciendo un compromiso mutuo entre los trabajadores y con plena conciencia de todo esto.

Para (Serrano 2006), La comunicación es un intercambio de pensamientos, sentimientos, a través del cual se crea expectativas y edifican significados sobre lo que ocurre a su alrededor y entre ellos a través del intercambio de símbolos y permite la organización de los seres humanos.” Además, señala que: “comunicarse significa ubicarse en interrelación con otra persona o individuo e intercambiar ideas, emociones etc., y educarse mutuamente acerca de algo,.

Colaboración: Acerca de ello Refiere (Caballo 2002). El entorno de cooperación abarca aquellos desarrollos que involucran el trabajo de muchas personas en grupo y de manera social, colaborando con un individuo que enfrenta dificultades al realizar alguna actividad. En entidades o establecimientos educativos es importante que las personas colaboren o aporten mutuamente, desde sus saberes o experiencia inmediata, de modo que se logre un trabajo en equipo- Al respecto, se asume también que todos los aportes deberán ser valorados, en un clima de equidad y tolerancia, de modo que todos contribuyan mutuamente y se logre un aprendizaje colaborativo.

Actitudes socio afectivas: son ideas que orientan el trabajo desde las sensaciones y emociones en la tarea o actividad propuesta, la mismas que se propone sean positivas y favorables a la actividad propuestas.

Las actitudes de índole socio afectivas de acuerdo con (Caballo 2002) “se orientan a la necesidad de reconocer y estar motivados a palpar, conocer, emplear, acertar y dar respuesta a los estímulos del ambiente social, como aquellos que surgen de los otros.

Resolución de conflictos: Al respecto refiere Valls (2010), los obstáculos se logran resolver a través de la formulación de hipótesis o la formulación de discrepancia/afinidad. Las respuestas mediante la formulación de hipótesis se centran en exponer suposiciones, quiere decir, progresar hacia una solución factible, a un desafío sencillo que se logra aceptar o rechazar. Consiste en diseñar de dos a tres opciones posibles, de afrontamiento a las situaciones complicadas, evaluando la mejor respuesta o la que mejor se adapte a las exigencias del medio, sin perjudicarse.

La discrepancia y/o afinidad es el método a través del cual principalmente se analizan los valores relacionados con el tema, segmentando el caso en sus componentes y analizándolos; así, pronto se basará en los hechos importantes que lo acercarán a una solución efectiva. Se nota, entonces, que aunque es cara, esta estrategia es muy significativa y ayuda a soluciones progresivas.

Según Vásquez (2006) citado por (Barrantes 2019), El acuerdo como sistema para salir de situaciones difíciles o problemáticas es un proceso que dos o más personas siguen ante una situación estresantes que afectan el entorno socio emocional. Esto se hace debido a ciertos beneficios individuales o grupales con la intención de llegar a acuerdos que beneficien ambas partes; de modo que los administrativos se convierten en mediadores ante situaciones difíciles a lo largo de su trayectoria, teniendo en cuenta las normas, la equidad, los valores y la moral profesional de manera justa, sin favorecer ni perjudicar a ninguna de las partes enfrentadas.

El estudio ejecutado presenta justificación teórica porque presenta una revisión de conceptos acerca de la gestión en entidades educativas y su relación con las relaciones interpersonales, aspectos importantes en la gestión educativa en bien de una educación de calidad; integrando saberes sobre las dimensiones de las relaciones interpersonales en el entorno escolar o educativo.

Asimismo en el aspecto social el estudio desarrollado se justifica porque los resultados, refuerzan la importancia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales y por ende en el logro de un acertado clima institucional y por ende mejorar la calidad educativa y socialización de los integrantes de la entidad educativa y junto a ello fortalecer el liderazgo transformador en la institucional.

También presenta justificación práctica porque permite determinar diferentes aspectos en la gestión educativa que favorecen la calidad educativa, de esta manera se exponen cambios en los involucrados con el propósito de generar espacios para enriquecer el conocimiento en el campo de la educación, por ende en maestros y alumnos que conforman toda la comunidad, y favorece una buena convivencia, donde se fomente la buena interacción entre profesores y personal jerarquizado.

La investigación presenta también justificación metodológica, porque sigue con rigurosidad el modelo de investigación propuesto por la universidad y el diseño metodológico propuesto, lo cual es compatible con las hipótesis y objetivos propuestos, por consiguiente para abordar a conclusiones se usó métodos cuantitativos y la estadística inferencial.

Acerca del tema de investigación y su contextualización, uno de los problemas a nivel internacional es la crisis en la gestión institucional; no solo en el aspecto social, político e institucional, por ello desde los años 90 el problema de la gestión institucional fue preocupante en los gobiernos de turno en los diferentes países latinoamericanos quienes a partir de la fecha tomaron cartas para mejorar la problemática.

La UNESCO ha demostrado su compromiso con la misión en el país, a través de estrategias para la formación de programas y gestores educativos. En los últimos tiempos, desarrolló un curso/taller de administración educativa y políticas regionales ha sido impulsado anualmente, lo que ha permitido establecer espacios de intercambio y aprendizaje para los integrantes técnico-políticos del país. Al respecto, Baeza (2014) establece que la administración de una entidad educativa desorientada puede conllevar a dificultades en la movilidad social de los alumnos y la desintegración del proyecto educativo. Pese al esfuerzo realizado en años recientes, todavía persiste una brecha esclarecedora entre la práctica educativa y lo que se imparte en la universidad. En tal sentido, usualmente cuando un profesor con o sin experiencia, por primera vez a interactuar con los estudiantes de escasos recursos, usualmente no están actualizados o capacitados para desafiar este escenario.

En nuestro país Samaniego (2010) citado por (Salazar, Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la unidad educativa provincia de Chimborazo-Ecuador, 2018 2019), refiere que en la escuela o colegio usualmente el clima laboral, no es tan favorable, así también el estilo de gestión educativa usualmente no es exitoso, presenta dificultades, entonces las relaciones interpersonales suelen ser conflictivas

En las entidades educativas que conforman la RED “Maestros en Acción”, Se aprecian debilidades en la administración institucional llevada a cabo por los directivos debido a que las herramientas de gestión no están actualizadas y no se organizan jornadas de trabajo en conjunto con el cuerpo docente y el personal administrativo. Por otro lado, se nota que uno de los elementos que contribuyen a la falta de efectividad en la gestión institucional son las relaciones interpersonales deterioradas, ya que las instituciones pasan por momentos difíciles, lo que resulta en un estado anárquico frente a la autoridad y toma de decisiones de los directivos. Ante esta circunstancia es necesario buscar y encontrar información de los diversos estamentos educativos con el propósito de encontrar un conocimiento e información detallado.

Debido a esta problemática, se ha considerado importante buscar y/o recuperar información de los diferentes actores educativos del establecimiento para entender mejor las razones que nos llevarían a sugerir estrategias de mejora para el acertado funcionamiento de la entidad educativa.

El estudio tuvo como finalidad, identificar saberes que permitan mejorar las relaciones entre los directivos y los docentes, en tanto que existe pocos estudios previos en el tema propuesto de la gestión institucional y su congruencia con las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa. Además, esto permitirá abrir camino para futuros estudios.

¿Qué relación existe entre gestión institucional y relaciones interpersonales en docentes de la RED “Maestros sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025?

En tal sentido las variables de la pesquisa son: Gestión institucional y relaciones interpersonales, por consiguiente se definen conceptual y operacionalmente a continuación:

Sobre la definición conceptual de las variables: Gestión institucional: es el conjunto de recursos institucionales que engloba, desarticulando notablemente las respuestas de estos últimos mediante planes operativos anuales. Las relaciones interpersonales, son interacciones que simbolizan la comunicación, contacto y trato efectivo entre los sujetos en diversas circunstancias que se forman regularmente con los semejantes, llamándose compañeros de trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 87).

En efecto se formula la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y relaciones interpersonales en docentes de la RED “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025,

Por consiguiente se plantean los objetivos, el objetivo general: Determinar la relación entre gestión institucional y relaciones interpersonales en docentes de la RED “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025. En tal sentido los objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión institucional en docentes de la RED Maestras sin límites que enseñan con

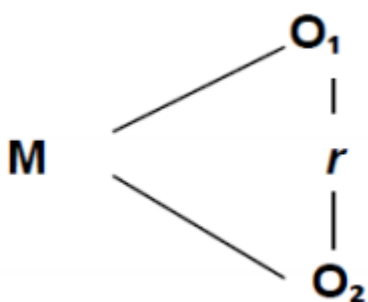
amor”-Nuevo Chimbote; 2025. Describir el nivel de relaciones interpersonales en docentes de la RED “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025. Establecer la relación entre gestión institucional y relaciones interpersonales en docentes de la RED “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025.

Metodología

1. Tipo y diseño de investigación:

Se optó en la siguiente pesquisa, la tipificación propuesta por (Hernández, Fernández y Baptista 2014) y Hernández y Mendoza (2022), donde se establece que el estudio es descriptivo, básico, de carácter correlacional, el cual se propuso establecer la relación entre las variables propuestas en el presente estudio

En tal sentido el diseño de investigación es seleccionado del mismo autor quién indica que es un diseño no experimental, transaccional de corte correlacional; cuyo esquema se encuentra dada por:



m: muestra

O₁= Variable gestión institucional

O₂= Relaciones interpersonales

r: Relación entre gestión y relaciones
interpersonales

m: muestra

2. Población y muestra

El estudio se ejecutó con una población muestral conformada por 35 docentes de la entidad que conforman la RED “Maestras sin límites que enseñan con amor” en Nuevo Chimbote 2025. Para lo cual se utilizó el tipo de muestreo censal y por lo expuesto queda establecido en el siguiente esquema:

3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica usada en el presente estudio fue la encuesta para ambas variables; ya que permite obtener información de manera rápida y eficaz, como lo manifiesta en su estudio (Carrasco 2009).

El instrumento que permitió evaluar la variable, gestión institucional es el cuestionario que consta de 32 ítems y se encuentra dividida y organizada en cinco dimensiones:

Organización- 8 ítems

Tecnología- 5 ítems,

Economía y generación de recursos – 6 ítems,

Innovación y mejora continua 6 ítems,

Infraestructura y modernización 7 ítems.

Así también el instrumento que permitió evaluar la variable relaciones interpersonales fue el cuestionario, compuesto por 31 ítems y cuatro dimensiones:

- Manejo la comunicación
- Ambiente de colaboración
- Actitudes socio afectivas
- Resolución de conflictos

La validación estuvo dada mediante juicio de expertos y para la confiabilidad se empleó un pilotaje al cual se le procesó mediante el estadístico Alfa de Cronbach del cual se obtuvo una alta confiabilidad de 0,789,.

4. Procesamiento y análisis de información

La pesquisa desarrollada se inició, con la revisión bibliográfica en buscadores y bibliotecas virtuales. Diseñada la metodología y aplicados los instrumentos, los datos obtenidos se organizaron y ordenaron con apoyo del Microsoft Excel.

La técnica usada en el análisis de datos fue la estadística descriptiva, inferencial y el estadístico R de Pearson (correlación). En tal sentido, se usó el software SPSS-25, el cual también permite ejecutar la comprobación de hipótesis y obtener la confiabilidad de instrumentos (Alfa de Cronbach) en ensayo piloto.

Resultados

Tabla 1

Nivel de gestión institucional en docentes de la RED Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor” en Nuevo Chimbote; 2025

Nivel de gestión institucional	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bueno	[1-64]	20	57
Regular	[64-96]	13	37
Deficiente	[97-160]	2	6
Total		35	100

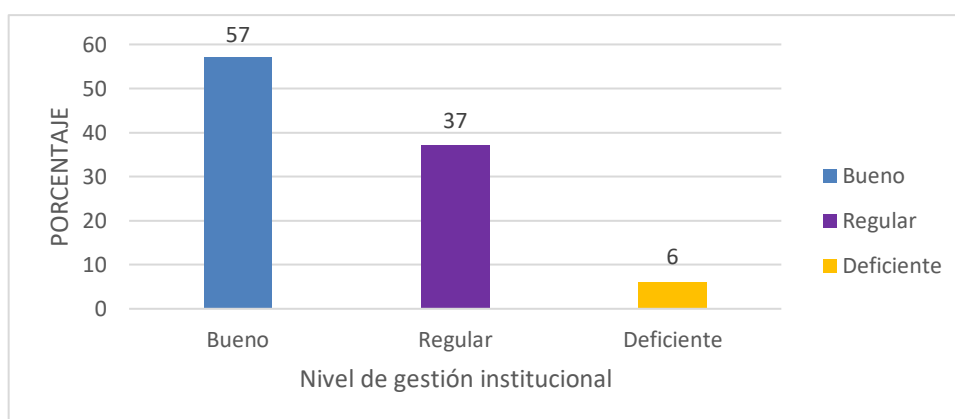


Figura 1: Nivel de gestión institucional según docentes de la RED Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025.

Fuente: Tabla 1

En la tabla y figura 1 se evidencia que los profesores de la RED educativa, conciben el nivel de gestión institucional, como mayormente bueno, en un 57%, conciben que la Gestión institucional es regular, el 37% de ellos, mientras que el 6% de los profesores indican que es deficiente. Es decir con mayor frecuencia se concibe la gestión institucional como buena, pero aun se requiere mejorar la gestión educativa.

Tabla 2

Nivel de relaciones interpersonales según docentes de la RED Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025

Nivel de relaciones interpersonales	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado	[1-64]	19	54
Poco adecuado	[64-96]	15	43
Inadecuado	[97-160]	1	3
Total		35	100

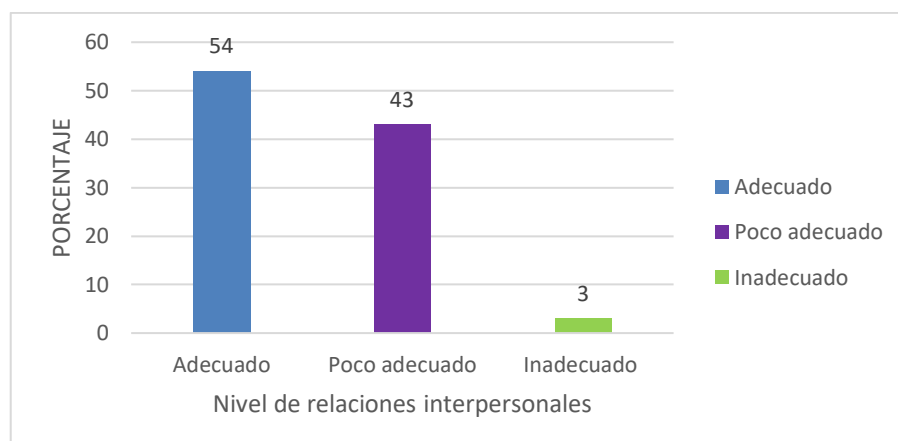


Figura 2: Relaciones interpersonales según docentes de la RED Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote

Fuente: Tabla 2

Se determinó en la tabla 2 y figura 2 que un 54% de profesores de la Red “Maestras sin límites que enseñan con amor” señalan que las relaciones interpersonales son adecuadas, un 43% indican que es poco adecuado y sólo un 3% inadecuado. Como se percibe las relaciones interpersonales se encuentra entre adecuado y poco adecuado el cual es un indicador favorable para la conducción de la gestión hacia la calidad, es

decir se observa la necesidad de desarrollar actividades para mejorar las relaciones interpersonales en los profesores de la Institución en referencia.

Comprobación de Hipótesis

H₁: *Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y relaciones interpersonales en docentes de Red Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor” en Nuevo Chimbote; 2025.*

Tabla 3

Correlación entre Gestión institucional y relaciones interpersonales en profesores de la RED Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor”-Nuevo Chimbote; 2025

		Gestión institucional	Relaciones interpersonales
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. Bilateral		,001
	N	35	35
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. Bilateral	,001	
	N	35	35

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

Nivel de confianza: 95%

Error: 0,005

En la tabla 3 se estableció la relación entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales a partir de la percepción de los docentes que laboran en las instituciones de la RED “*Maestras sin límites que enseñan con amor*”; encontrando una relación directa con un coeficiente de correlación de 0,547** y significativa al encontrar un nivel de significancia de 0,001; de modo que se acepta la hipótesis de investigación es decir si mejora la gestión institucional, mejoran las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas de la Red en mención.

Análisis y discusión

La gestión educativa es fundamental en la ejecución de todo proyecto educativo, como también en la calidad educativa, en este contexto es sustancial gestionar y fomentar una buena comunicación entre los diversos estamentos de una institución educativa, y como efecto deberá mejorar también las relaciones interpersonales, en tanto que gestión educativa guarde relación con las relaciones interpersonales en las entidades educativas, lo cual es materia de investigación en el presente estudio. AL respecto se desarrollaron diversas investigaciones que concuerdan con los resultados logrados en el la presente pesquisa, que a continuación se detallan.

En el Ecuador, Caiza M. Rocero L Castillo C. (2024). Determinaron que la comunicación asertiva es esencial en la gestión docente, puesto que fomenta la interrelación entre los integrantes de modos, que tuvieron como propósito: Establecer la influencia de la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa “Primero de Mayo” para establecer una comunicación asertiva, de modo que su estudio abordó a la conclusión: la gestión educativa influye significativamente en la comunicación asertiva, También en Colombia, García (2022), desarrolló una pesquisa en el Municipio de- Barranquilla, siendo el objetivo: Identificar la influencia de un modelo de gestión educativa en el mejoramiento de la calidad en una entidad educativa, logrando determinar que el modelo de gestión educativo propuesto influyó significativamente en la gestión escolar y las relaciones interpersonales en las personas de la entidad propuesta,

En esta temática también, Parra y Silva en el Ecuador (2021), refiere que el desempeño de los directivos en las entidades educativas depende de su liderazgo eficaz, es decir, de su gestión en la educación, ya que este es el principal factor para cumplir con los estándares educativos y para influir en los modelos y reformas necesarias para promover una educación de calidad. En tal sentido el propósito de la pesquisa fue: diseñar programas, con tácticas innovadoras de liderazgo efectivo, con el propósito de apoyar a líderes educativos para fortalecer las relaciones

interpersonales. En tal sentido se usó el cuestionario como instrumento; los resultados revelaron que en la institución mencionada, se llevaban a cabo cuatro tipos de liderazgo: el 50% era autoritario coercitivo, el 25% era autoritario benevolente, el 15% consultivo y el 10% participativo. De modo que el autor concluye en que la implementación de un plan de liderazgo efectivo ayudó a que el entorno laboral en la Escuela Fiscal, mejora las competencias y posibilita el desarrollo y la divulgación del proyecto educativo de la institución para beneficiar a la comunidad., fomentar la calidad y mejorar la eficacia en sus procesos.

Los resultados de investigaciones internacionales, antes mencionados, concuerdan con los resultados obtenidos en el presente estudio, encontrando una relación directa entre gestión educativa y relaciones interpersonales, con un coeficiente de correlación de 0,547** y significativa al encontrar un nivel de significancia de 0,001, resultados y conclusiones que concuerdan también con los resultados de investigación desarrollado por Navarro (2023) en la región amazónica, en la que tuvo como propósito: establecer la conexión entre administrar la educación y relaciones interpersonales en profesores de una entidad educativa de Lamas- 2023, abordando a la conclusión: existe correlación positiva alta entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales, con un coeficiente de 0.787, lo que indica que una mejor gestión educativa favorece la interacción entre docentes.

Al respecto, también Merino, (2021) se planteó como propósito: establecer la conexión entre relaciones interpersonales y clima entre los docentes de la entidad en referencia, obteniendo como resultado y conclusión: existe conexión significativa entre relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de la institución referida. Finalmente a nivel local León, K.J. (2021), desarrolló un estudio con el propósito: identificar la conexión entre el desempeño laboral de los empleados y la gestión institucional de un Centro de Educación Superior en Chimbote, 2022" .En efecto concluyo el autor mencionado: La gestión institucional tiene una relación directa, alta ($Rho=0,665$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,01$) con el desempeño laboral en la entidad educativa donde se desarrolló la investigación propuesta; finalmente, Lamas, Ríos (2020), también ejecuto una pesquisa con las variables de

,
estudio propuestas en la presente investigación, con el propósito: establecer la congruencia y conexión entre gestión escolar y las relaciones interpersonales en la entidad educativa de Lamas, 2020, abordando ala conclusión: existe un significativa relación entre las variables propuestas por el autor en la entidad escolar de referencia en Lamas- 2020.

Es decir a nivel nacional e internacional se desarrollaron estudios con resultados semejantes a los logrados en la presente investigación, por consiguiente, logrado los objetivos propuestos, se corrobora la hipótesis planteada

Conclusiones

1. El nivel de gestión institucional concebido por los docentes de la RED “Maestros en acción”; un 57% indican bueno, el 37% refiere, es regular y el 6% indican que es deficiente. Concluyéndose que un 94% conciben entre bueno y regular la gestión institucional.
2. Los docentes de la *RED Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor”*-señalan un 54% que las relaciones interpersonales son adecuadas, un 43% indican que es poco adecuado y sólo un 3% inadecuado. Como se percibe las relaciones interpersonales se encuentra entre adecuado y poco adecuado el cual es un indicador favorable para la conducción de la gestión hacia la calidad.
3. Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y las relaciones interpersonales desde la percepción de los docentes que laboran en las instituciones de la *RED Educativa “Maestras sin límites que enseñan con amor”*, encontrando un coeficiente de correlación de 0,547** y un nivel de significancia bilateral de 0,001; de esta manera tomándose la decisión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazándose la nula.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos encontrados se recomienda:

1. Al personal directivo de las Instituciones Educativa de la *RED Educativa* “*Maestras sin límites que enseñan con amor*”-; realizar talleres con el fin de fortalecer la gestión institucional y las relaciones interpersonales.
2. Elaborar un ideario institucional para promover buenas relaciones interpersonales entre docentes, directivos, padres de familia y alumnos con el propósito de mejorar la gestión institucional en todos sus niveles.
3. Realizar talleres de motivación para reorientar las rutas y compromisos de todo el personal que laboran en beneficio del desarrollo de las instituciones educativas que constituyen la *RED Educativa* “*Maestras sin límites que enseñan con amor*”-
4. A los nuevos investigadores, se les recomienda extender el estudio hacia otros contenidos educativos con el objetivo de crear nuevas investigaciones y proponer estrategias de solución.

Agradecimiento

A Dios por brindarme el don de la vida y regalarme una familia que me impulsa al logro de mis metas.

Nuestro agradecimiento, a todo el personal docente por dar su tiempo de manera desinteresada para el logro de los objetivos del presente estudio. Asimismo, se agradece a los directivos por otorgar el permiso correspondiente para la ejecución del presente estudio.

Referencias bibliográficas

- Amorós, E. *Comportamiento Organizacional*. . Perú: USAT., 2007.
- Arón, A.M., y N. Milicic. *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. . Santiago : Editorial Andrés Bello., 1999.
- Baeza, S. *Educación*. 2014. <https://www.elquintopoder.cl/educacion/9-problemas-de-la-gestion-educativa-en-contextos-vulnerab>.
- Barrantes, Mayra. «Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 “Manuel Segundo del Aguila Velásquez”, distrito de Rioja en el año 2014.» Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, Escuela de Pos Grado, Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, Tarapoto, 2019.
- Caballo, L. *El trabajo colaborativo, una estrategia empresarial*. . Colombia: Zeus, 2002.
- Carrasco, Sergio. *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: San Marcos, 2009.
- Chiavenato, I. *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill., 2009.
- Cisneros, J. *La comunicación interpersonal*. . Colombia: Mac Graw-Hil, 2006.
- Dalton, M. *Relaciones humanas*. 3a ed. México: Thomson., 2007.
- Estrada, Lourdes. «Liderazgo y relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Socabaya 2017.» Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro En Gestión Educativa, Escuela de Pos Grado, Universidad San Pedro, Arequipa, 2018.
- Gadow, F. *La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A., 2010.
- Hernández, R., C. Fernández , y P. Baptista . *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. México: Mc Graw Hill, 2014.
- Martínez, J. *Teoría y práctica en recursos humanos*. . Germany: Grin., 2010.
- Raczynski, D., y G. Muñoz. «Reforma Educacional Chilena: El difícil equilibrio entre la macro y la micro-política.» *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2007.
- Salazar, Nury. «Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica "Eloy Alfaro" Daule - Ecuador, 2018.» Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Escuela de Pos grado, Universidad César Vallejo, Piura, 2019.

- Hernández y Mendoza (2022) Metodología de la Investigación: Rutas de la investigación. Mac Graw Hill. Méjico. 2022.
- Salazar, Nury. «Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la unidad educativa provincia de Chimborazo-Ecuador, 2018.» Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Chimborazo-Ecuador, 2019.
- Sánchez, J. *La afectividad en el grupo humano* . . Uruguay: Lotus., 2011.
- Serrano, J. *Hacia una cultura comunicativa* . . Colombia: Comunicar. , 2006.
- Silva, Sonia. «Clima institucional y su relación con la gestión educativa de la Institución Educativa “San Miguel” de la provincia de San Miguel - Cajamarca. 2015.» Escuela de Pos Grado, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, 2015.
- Tejada, Rosalynn. «El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba distrito de Chinchero Urubamba, Cusco - 2016.» Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa, Escuela de Pos Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, 2017.
- Valls, A. *Las 12 habilidades directivas clave* . . España: Grupo Planeta., 2010.
- Wong, Carmina. «Gestión del director y Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793- “Tùpac Amaru”-Iquitos-2016.» Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, Escuela de Pos Grado, Universidad César Vallejo, Iquitos, 2016.

Anexo 01

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión Institucional	Gestión institucional: es el conjunto de recursos institucionales que engloba, desarticulando notablemente las respuestas de estos últimos mediante planes operativos anuales. Salazar (2019).	Organización	Estrategias de mejora para metas educativos. Documentos de gestión Cuenta con políticas educativas Cuenta con estrategias de planeación Cuenta de planes de contingencia Plan de orientación a docentes	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
		Tecnología	Riesgo de toma de decisiones. Acción participativa Mobiliario y equipos modernos Aula de innovación educativa	9, 10, 11, 12 y 13
		Economía y generación de recursos	Organiza proyectos productivos Plan Operativo Prestación de servicios Recursos propios Implementación y mejora Apoyo económico	14, 15, 16, 17, 18 y 19
		Innovación y mejora continua	Programación educativa Proyectos innovadores Cuenta con internet para E-A. Recursos tecnológicos Programa robótica	20, 21, 22, 23, 24 y 25
		Infraestructura y modernización	Programa de mantenimiento Aulas y laboratorios suficientes Instalaciones modernas Infraestructura para estudiantes discapacitados. Espacios de recreación y deporte	26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32

Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales, son interacciones que simbolizan la comunicación, contacto y trato efectivo entre los sujetos en diversas circunstancias que se forman regularmente con los semejantes, llamándose compañeros de trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 87).	Manejo de comunicación	Conversación fluida para desarrollo de actividades educativas. Expresa afirmaciones positivas Defiende sus derechos y emociones Realiza actividades proactivas Expresa sus pensamientos e ideas. Comunica de manera creativa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
		Ambiente de colaboración	Previene riesgos Admite su error Toma decisiones ante dificultades Dispone de capacidades y habilidades para comunicar.	9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
		Actitudes socio afectivas	Comunica su visión Promueve buena comunicación Participa en planificación. Se muestra motivado Ambiente de colaboración y compromiso. Genera espacios de dialogo.	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23
		Resolución de conflictos	Mantiene información Cumple y respeta funciones Soluciona problemas Es tolerante y solidario Es asertivo Mantiene buenas relaciones con estudiantes y docentes	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31

CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE

GESTION INSTITUCIONAL

INSTRUCCIÓN:

Señor (a) Docente: el cuestionario corresponde a la Gestión Institucional como se viene desarrollando en su Institución educativa. Responda con la sinceridad, ya que dependerá de sus resultados para realizar propuestas que puedan contribuir a la mejora educativa. Lea con mucha atención y conteste de acuerdo a su criterio y marcar con una “X” y en una sola alternativa.

SEXO M _____ F _____

EDAD De 20-30 () De 31-40() De 40-en adelante ()

Las categorías de respuesta son:

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

Nº	DIMENSIÓN/ÍTEMS	1	2	3	4	5
	ORGANIZACIÓN					
1	La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora					
2	Su Institución educativa logra cubrir sus metas todos los años					
3	Su Institución educativa cuenta con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, entre otros					
4	Su Institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas					
5	Su Institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa					
6	Su Institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales					
7	La Institución donde labora cuenta con un plan de orientación psicológica para sus estudiantes					
8	Su Institución cuenta con un plan de capacitación para docentes					
	TECNOLOGÍA					
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación					
10	Admite si ha cometido algún error en la acción participativa					
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?					
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet					
13	Cuenta con aulas de innovación pedagógica					
	ECONOMÍA-GENERACIÓN DE RECURSOS					
14	En su institución ¿Implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?					

15	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional					
16	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad					
17	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios					
18	Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales)					
19	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares					
	INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA					
20	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas					
21	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero					
22	En si institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes.					
23	En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje					
24	En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada					
25	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa					
	INFRAESTRUCTURA Y MODERNIZACIÓN					
26	La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario					
27	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios					
28	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas					
29	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad					
30	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes					
31	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora					
32	Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumno en caso de desastres naturales					

Agradecemos su colaboración

CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE

RELACIONES INTERPERSONALES

OREINTACIONES:

Estimado Docente, este cuestionario contiene ítems sobre las Relaciones Interpersonales por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir al mejoramiento de la Institución Educativa.

SEXO M_____ F_____

EDAD De 20-30 () De 31-40() De 40-en adelante ()

Las categorías de respuesta son:

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

Nº	DIMENSIÓN/ÍTEMS	1	2	3	4	5
	MANEJO DE COMUNICACIÓN					
1	Inicia y termina conversaciones con los demás agentes educativos de manera fluida					
2	Realiza conversaciones en grupo sobre temas referentes desarrollo de las actividades educativas					
3	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás agentes educativos					
4	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás agentes educativos					
5	Expresa oralmente sus emociones a los demás colegas					
6	Realiza actividades proactivas con los colegas					
7	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas					
8	Comunica de manera creativa sus preocupaciones					
	AMBIENTE DE COLABORACIÓN					
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación					
10	Admite si ha cometido algún error en la acción Participativa					
11	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores					
12	Toma decisiones que conllevan a solucionar dificultades en la Institución					
13	Dispone de capacidad para negociar temas complejos					
14	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal					
15	Tiene muy claro lo que el centro debe de conseguir y hacer					
	ACTITUDES SOCIO AFECTIVAS					
16	Comunica su visión de forma permanente en la Institución					
17	Promueve la buena comunicación con los colegas de la Institución					

18	Participa en la planificación de las actividades de la Institución					
19	Hace agradable los momentos en la Institución a pesar de las dificultades					
20	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en la Institución					
21	Se siente motivado en participar en las actividades de la Institución					
22	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso en la Institución					
23	Genera espacios de dialogo profesional en los profesores de la Institución					
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
24	Mantiene la información con todo el personal docente					
25	Cumple con sus funciones buscando la armonía institucional					
26	Respeto las funciones de los agentes educativos					
27	Soluciona los problemas más complejos en el aula donde es tutor					
28	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo					
29	Es asertivo para manejar los problemas con sus colegas					
30	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes					
31	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los demás docentes					

Agradecemos su colaboración



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
FIGUEROA PEREZ MAGALI ELIZABETH		32982082	magalifigueroaperez@Outlook..com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☐ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☒ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
GESTIÓN INSTITUCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESORES, RED EDUCATIVA "MAESTRAS SIN LÍMITES QUE ENSEÑAN CON AMOR"-NUEVO CHIMBOTE; 2025			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)	☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	08	10	2026



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 031-2016-SU NEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2.
- Ley N° 30015, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales- RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Gestión institucional y relaciones interpersonales en profesores, red educativa "Maestras sin límites que enseñan con amor"-Nuevo Chimbote; 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
10	1library.co Fuente de Internet	<1%

11	Submitted to Massachusetts School of Professional Psychology Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.doccity.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Internacional del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
16	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Facultad De Teología Pontificia Y Civil De Lima Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
19	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	revistas.unamad.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Aula Virtual Moodle LTI 1.3 POSGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

24	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
25	americanae.aacid.es Fuente de Internet	<1 %
26	www.vocero.com Fuente de Internet	<1 %
27	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
28	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
29	treaties.un.org Fuente de Internet	<1 %
30	www.galeon.com Fuente de Internet	<1 %
31	www.vanguardia.cubasi.cu Fuente de Internet	<1 %
32	moam.info Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	voltio.ujaen.es Fuente de Internet	<1 %
35	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

<1 %

39

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

40

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

www.carlaantonelli.com

Fuente de Internet

<1 %

42

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo