

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CIENCIAS ECONÓMICAS



TESIS

**ESTILOS DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN LAS RELACIONES
INTERPERSONALES CON LOS DOCENTES EN EL CENTRO DE
EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO ESTATAL 01 ABANCAY 2016**

PRESENTADO POR:

BACH. PERCY DIETER CÁRDENAS VALDIVIA

BACH. MÓNICA ROSARIO LEÓN LLERENA

**PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

LIMA – PERÚ

2017

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación en primer lugar a Dios, a nuestras madres que son un ejemplo a seguir para salir adelante, logrando nuestros objetivos y metas trazadas.

Mónica R. y Percy D

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega que nos brindó las herramientas necesarias para desarrollarnos en el ámbito profesional y poder desempeñarnos con eficiencia en la sociedad. Además a nuestros asesores que nos guiaron y nos apoyaron para realizar la tesis de manera correcta, y a los docentes del Centro de Educación Técnico Productivo estatal 01 Abancay por colaborar con la investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas para obtener el título profesional bajo la modalidad CICLO DE TESIS de la Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso de La Vega, , presentamos el trabajo de investigación denominado: **“Estilos de Administración Educativa en relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productivo Estatal 01 Abancay 2016 ”** En el que se establece la relación de los estilos de administración que practica el director en las relaciones interpersonales en el Centro de Educación Técnico-Productiva 01 Abancay 2016.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
PRESENTACIÓN.....	IV
INDICE.....	V
INDICE TABLAS.....	X
INDICE DE GRÁFICOS.....	XII
INDICE CUADROS.....	XIV
INDICE IMAGEN.....	XV
RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT.....	XVII
INTRODUCCIÓN.....	XVIII
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1. Justificación Teórica.....	3

1.3.2. Justificación Práctica	4
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales	6
2.1.2. Antecedentes Nacionales	10
2.2. BASES NORMATIVAS	14
2.2.1. La Constitución Política del Perú.	14
2.2.2. La Nueva Ley De Educación N°28044: Universalización, equidad y calidad .	14
2.2.3. Decreto Supremo N° 022-2004-ED	18
2.2.4. Reglamento: Resolución Ministerial N° 0130-2008	19
2.3. BASES TEÓRICAS	23
2.3.1. Administración	23
2.3.2. Douglas McGregor: Teoría “X”, Teoría “Y”	25
2.3.3. Rensis Likert: Estilos Gerenciales De Administración	27
2.3.4. <i>Kurt Lewin: Identifica Tres Estilos De Administración</i>	34

2.3.5. Dirección	35
2.3.6. La Administración Educativa	39
2.3.7. Relaciones Interpersonales	49
2.3.8. Seis Paradigmas De Interacción Humana.....	57
2.3.9. Jerarquía De Las Necesidades – Abraham Maslow:	60
2.3.10. <i>Definición de Términos Básicos.</i>	63
2.3.10.3. Asertividad.	63
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	69
3.1. HIPÓTESIS	69
3.1.1. Hipótesis General	69
3.1.2. Hipótesis Específico	69
3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	70
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES.....	70
3.3.1. Estilos de Administración Educativa.....	70
3.3.2. Relaciones Interpersonales:	70
3.4. OPERACIÓN DE VARIABLES.....	71
3.5. MATRIZ DE CONSISTENCIA (Ver Anexos).....	71
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	72
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	72

4.1.1. Tipo.....	72
4.1.2. Niveles	72
4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	73
4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	74
4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	74
4.5. TAMAÑO Y SELECCIÓN DE MUESTRA	74
4.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	74
4.6.1. Método.....	74
4.6.2. Técnicas.....	75
4.6.3. Instrumentos	75
CAPITULO V PRESENTACION DE RESULTADOS.....	76
5.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	76
5.1.1. Prueba de confiabilidad cuestionario	76
5.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	77
5.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	105
5.3.1. Prueba De Hipótesis General.....	107
5.3.2. Prueba De Hipótesis Específicos	109
CONCLUSIONES	114
RECOMENDACIONES	116

ANEXOS..... 123

ENCUESTA..... 124

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1: Establece Objetivos y Metas	77
Tabla 2: Involucra a los docentes en la identificación y solución de problemas de la institución.	78
Tabla 3: La Administración estimula la empatía en el CETPRO.	79
Tabla 4: Consulta a los docentes para determinar y distribuir los recursos financieros	80
Tabla 5: Ud. Cree que la Administración tiene capacidad de servicio	82
Tabla 6: Ud. Cree que la Administración tiene fidelidad a los principios de la institución	83
Tabla 7: Ud. Cree que la Administración tiene consideración individual	84
Tabla 8: La Administración admite que los docentes establezcan pautas para el control del desempeño del personal docente	85
Tabla 9: La Administración realiza el control de la ejecución de las actividades programadas participativamente	87
Tabla 10: La Administración realiza el control de cumplimiento de metas participativamente.	88
Tabla 11: La Administración comparte información permanentemente sobre cursos de actualizaciones y capacitaciones.	89
Tabla 12: La Administración comparte información oportuna sobre reglamentos y otros en mejoría de la labor del docente	91
Tabla 13: La Administración tiene fluidez en términos organizacionales	92
Tabla 14: La Administración práctica la asertividad	93
Tabla 15: La Administración promueve trabajo en equipo	94
Tabla 16: Cree Ud. Que tiene Buenas relaciones laborales con la Administración	96

Tabla 17: Qué nivel de motivación siente Ud. Por parte de la administración	97
Tabla 18: Grado de satisfacción tiene con el estilo de administración en el CETPRO	98
Tabla 19: Se siente comprometido en las decisiones de la administración relacionadas al centro educativo que labora	99
Tabla 20: La Administración brinda confianza a los docentes	101
Tabla 21: Cree Ud. Que la Administración realiza una labor honesta	102
Tabla 22: La Administración respeta la opinión de los docentes	103
Tabla 23: La Administración es responsable con las labores encomendadas	104
Tabla 24: Correlación De Variables: Estilo Administrativo Y Relaciones Interpersonales	108
Tabla 25: Correlación De Variables Entre Las Dimensiones De Estilo Administrativo Y Relaciones Interpersonales	108
Tabla 26: Correlaciones Entre La Dimensión Toma Decisiones y las Relaciones las Interpersonales	110
Tabla 27: Correlaciones Labor De Control y Las Relaciones Interpersonales	111
Tabla 28: Correlaciones Dimensión Liderazgo Y Relaciones Interpersonales	112

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1: Establece Objetivos y Metas</i>	77
<i>Gráfico 2: Involucra a los docentes en la identificación y solución de problemas de la institución.</i>	78
<i>Gráfico 3: La Administración estimula la empatía en el CETPRO</i>	80
<i>Gráfico 4: Consulta a los docentes para determinar y distribuir los recursos financieros</i>	81
<i>Gráfico 5: Ud. Cree que la Administración tiene capacidad de servicio</i>	82
<i>Gráfico 6: Ud. Cree que la Administración tiene fidelidad a los principios de la institución</i>	83
<i>Gráfico 7: Ud. Cree que la Administración tiene consideración individual</i>	84
<i>Gráfico 8: La Administración admite que los docentes establezcan pautas para el control del desempeño del personal docente</i>	86
<i>Gráfico 9: La Administración realiza el control de la ejecución de las actividades programadas participativamente</i>	87
<i>Gráfico 10: La Administración realiza el control de cumplimiento de metas participativamente.</i>	88
<i>Gráfico 11: La Administración comparte información permanentemente sobre cursos de actualizaciones y capacitaciones.</i>	90
<i>Gráfico 12: La Administración comparte información oportuna sobre reglamentos y otros en mejoría de la labor del docente</i>	91
<i>Gráfico 13: La Administración tiene fluidez en términos organizacionales</i>	92
<i>Gráfico 14: La Administración práctica la asertividad</i>	93
<i>Gráfico 15: La Administración promueve trabajo en equipo</i>	95

<i>Gráfico 16: Cree Ud. Que tiene Buenas relaciones laborales con la Administración</i>	96
<i>Gráfico 17: Qué nivel de motivación siente Ud. Por parte de la administración</i>	97
<i>Gráfico 18: Grado de satisfacción tiene con el estilo de administración en el CETPRO</i>	98
<i>Gráfico 19: Se siente comprometido en las decisiones de la administración relacionadas al centro educativo que labora</i>	100
<i>Gráfico 20: La Administración brinda Confianza a los docentes</i>	101
<i>Gráfico 21: La Administración tiene una labor honesta</i>	102
<i>Gráfico 22: La Administración respeta la opinión de los docentes</i>	103
<i>Gráfico 23: la Administración es responsable con las labores encomendadas</i>	104

ÍNDICE CUADROS

<i>Cuadro 1: Características Teoría "X" y Teoría "Y"</i>	25
<i>Cuadro 2: Sistema de Administración de Rensist Likert</i>	32
<i>Cuadro 3: Estilos de Gestión Lewin (1, 2, 3)</i>	34
<i>Cuadro 4: Factores Motivadores</i>	37
<i>Cuadro 5: Rasgos y Roles de Lideres</i>	38
<i>Cuadro 7: Operación de Variables</i>	71
<i>Cuadro 8: Valoración De Asignación De Coeficiente</i>	106

ÍNDICE IMAGEN

<i>Imagen 1 Estructura Del Sistema Educativo Peruano</i>	<i>17</i>
<i>Imagen 2: Ilustración Sistema Benevolente -Autoritario</i>	<i>29</i>
<i>Imagen 3: Estructura Participativo.....</i>	<i>31</i>
<i>Imagen 4: Sistemas De Administración Rensist Likert.....</i>	<i>34</i>
<i>Imagen 5 Los principios de la Administración Educativa, según la UN Global Compact</i>	<i>44</i>
<i>Imagen 6 Aptitudes Fundamentales en un Administrador educativo</i>	<i>47</i>
<i>Imagen 8: Piramide de Maslow Jerarquia de Necesidades</i>	<i>60</i>

RESUMEN

La presente investigación es de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, el objetivo es establecer de qué manera se relacionan el estilo Administrativo educativo en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación técnico Productiva Estatal 01 Abancay en el año 2016 en donde el método usado para la recolección de datos, fue la encuesta, teniendo en cuenta 6 dimensiones: toma de decisiones, liderazgo, control, comunicación efectiva, satisfacción laboral y actitud.

El estudio se aplicó a los 38 docentes el Centro de Educación técnico Productiva Estatal 01 Abancay, por ser una cantidad poco significativa se escogió como muestra la misma cantidad de docentes. Al correlacionar las variables estilo administrativo educativo y relaciones interpersonales se encontró que la correlación entre ambas variables es positiva ($p < 0.05$; $r = 0,611$), la correlación entre las dimensión toma de decisiones y dimensión relaciones interpersonales se relacionan significativamente ($p < 0.05$; $r = 0,582$), la correlación entre la dimisión labor de control y la variable relaciones interpersonales es positiva ($p < 0.05$; $r = 0,604$) y la correlación entre dimensión de liderazgo y variable relaciones interpersonales se relacionan significativamente ($p < 0.05$; $r = 0,647$) obteniendo un coeficiente Rho de Spearman positivo en las hipótesis planteadas lo cual demuestra que es una correlación bastante fuerte.

Palabras Claves: Administración, Abancay, educación, liderazgo, relaciones interpersonales

ABSTRACT

The present research is descriptive-correlational type with a non-experimental cross-sectional design, the objective is to establish how the Administrative style of education in the interpersonal relations with teachers are related in the Center of Productive Technical Education State 01 Abancay in the 2016 where the method used for data collection was the survey, taking into account 6 dimensions: decision making, leadership, control, effective communication, job satisfaction and attitude.

The study was applied to the 38 teachers the Center for Productive Technical Education State 01 Abancay, because it was a little significant amount was chosen as sample the same amount of teachers. When correlating the variables educational administrative style and interpersonal relationships it was found that the correlation between both variables was positive ($p < 0.05$; $r = 0.611$), the correlation between the decision making dimension and the interpersonal relationship dimension were significantly related ($p < 0.05$; ($p < 0.05$, $r = 0.604$) and the correlation between leadership dimension and variable interpersonal relationships were significantly correlated ($p < 0.05$, $r = 0.582$), the correlation between control task resignation and the interpersonal relationship variable 0.647) obtaining a Spearman Rho coefficient positive in the hypotheses raised which shows that it is a fairly.

Keywords: Administration, Abancay, education, leadership, interpersonal relationships

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de establecer la relación que existe en el estilo de administración y las relaciones interpersonales con los docentes del Centro Educativo Técnico Productivo estatal 01 Abancay en el año 2016, que nos permitirá proponer mejoras con respecto al estilo de administración educativo de parte la Administración para así mejorar las relaciones interpersonales con los docentes a cargo , ya que este es uno de los aspectos importantes para que el centro Educativo técnico Productivo estatal 01 Abancay pueda lograr sus objetivos para el bien de todos los usuarios del centro,Promoviendo una cultura emprendedora e innovadora que facilite la inserción laboral de los estudiantes y los habilite para generar su propio empleo.

De acuerdo a lo normado por la Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, se ha desarrollado en cinco capítulos:

El Capítulo I, desarrolla el planteamiento del problema, situación problemática, problema general, problemas específicos, objetivo general y los objetivos específicos.

El Capítulo II, se desarrolló el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas y el glosario.

El Capítulo III, trata sobre la investigación desarrollada, hipótesis general, hipótesis específicas, identificación de variables, operación de variables y con una matriz de consistencia.

El Capítulo IV, describe la metodología utilizada en la elaboración de la investigación, indicando el tipo y diseño de investigación; se determina la unidad de análisis, población de estudio, tamaño

y selección de la muestra, técnicas e instrumentos que se utilizó en la recolección de datos y finalmente el análisis e interpretación de la información.

El Capítulo V, está compuesto por el análisis e interpretación de resultados, pruebas de hipótesis y la presentación de resultados.

Para finalizar se muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de la observación directa y el testimonio de los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva 01 Abancay con respecto a la administración del Director, se aprecia que no existe una administración educativa adecuada para llevar buenas relaciones interpersonales entre el director y los docentes.

La administración educativa, debe tomar decisiones y éstas no deben ser dictatoriales, por el contrario, deben comprometer a todos los integrantes de la institución, el recurso humano constituye un potencial muy importante para alcanzar el desarrollo institucional.

Las relaciones humanas laborales son fundamentales, debiendo la administración educativa crear un clima institucional o de administración favorable donde las personas se dediquen plenamente a su trabajo, con identidad, teniendo en cuenta claramente la misión de que la comunicación fluya en todos los sentidos, promoviendo que el trabajo grupal brinde resultados satisfactorios a la institución y a la comunidad.

Entonces, observamos que la administración educativa del Centro de Educación Técnico Productiva 01 Abancay, es de estilo tradicional, burocrático y es percibido en la baja calidad del ambiente laboral, en las relaciones interpersonales entre el director y docentes hay un distanciamiento, los docentes cumplen con sus horas de trabajo y no se comprometen con la Institución.

En este contexto la administración educativa que desempeña el Director del Centro de Educación Técnico Productiva, deben ser el eje de desarrollo participativo activo donde cada uno de los docentes de los distintos talleres, desarrollen la visión y la misión institucional.

En este sentido, el presente trabajo de investigación efectúa un diagnóstico de la manera en que se relacionan el estilo administrativo educativo practicado por el director y las relaciones interpersonales con los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relacionan el estilo administrativo educativo en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo se relaciona el estilo Administrativo educativo en la labor de toma de decisiones en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016? .
- b) ¿Cómo se relaciona el estilo Administrativo educativo en su labor de control en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016?

- c) ¿Cómo se relaciona el estilo Administrativo educativo en su labor de líder en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación Teórica

El trabajo de investigación tiene como finalidad fundamental determinar la relación del estilo administrativo educativo en las relaciones interpersonales en el Centro de Educación Técnico Productiva 01 Abancay

Ruiz (2006) indica que la Administración Educativa es aquella que está referida a la dirección de la institución misma; al uso y ejercicio estratégico de los recursos humanos, intelectuales, tecnológicos y presupuestales; a la proyección de necesidades humanas futuras; a la previsión estratégica de capacitación del recurso humano y la formación docente; a la vinculación con el entorno; la generación de identidad del personal con la organización; la generación de una visión colectiva de crecimiento organizacional en lo colectivo, individual, profesional y el principio de colaboración como premisa de desarrollo.

Relaciones Interpersonales para **Fernández (2003: 25)** “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras

del trabajo.

La investigación se ubica dentro del estudio de la teoría del comportamiento humano, que trata sobre la relación que existe entre la autoridad y el subordinado en relación interpersonal que existe entre el director y los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay.

1.3.2. Justificación Práctica

La investigación sobre el tema planteado es de total vigencia, pues dentro de la administración educativa los recursos humanos, constituyen el corazón de la organización, el estilo de la administración es el cerebro de la organización que debe difundir y practicar un estilo participativo a través del funcionamiento activo de los equipos de trabajo.

Los resultados de la presente investigación serán de utilidad para la administración del Centro de Educación Técnico Productiva Estatal 01 Abancay, ya que tendrá un diagnóstico del tipo de Administración , así podrán ubicar el problema existente dentro de la administración y les permitirá mejorar las relaciones laborales interpersonales ,como también prestar un mejor servicio, conduciendo a las buenas relaciones laborales, participación y el compromiso grupal o colectivo orientando a fortalecer su autonomía educativa, optimizando el desempeño de los recursos humanos, y las responsabilidades de los equipos de trabajo, evitando la conducción institucional de una sola persona.

1.4. OBJETIVOS:

1.4.1. Objetivo General

Establecer la relación del estilo de administración educativo en las relaciones interpersonales en el Centro de Educación Técnico Productiva 01 Abancay 2016

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación del estilo de Administración educativa en la labor en toma de decisiones en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016.
- b) Determinar la relación del estilo de Administración educativa en su labor de control en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016.
- c) Determinar la relación del estilo de administración educativa en su labor de líder en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

1. Tesis del Centro de Educación e investigaciones Pedagógicas CEDIP. La Universidad de Zulia en Venezuela. Mavarez Sonia, Gladis Hernández, Reyes Moraima y Emilia Cuenca “EL GERENTE EDUCATIVO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL”, su Objetivo General es: promover la competitividad de las instituciones educativas en un entorno más dinámico en el contexto social. El proceso metodológico empleado fue la investigación descriptiva para fundamentar los elementos teóricos propuesto, partiendo de referencias bibliográficas.

Las reflexiones a las que han llegado son:

- El crecimiento de una institución educativa se sustenta en la habilidad del gerente en el manejo del comportamiento organizacional, este se encuentra definido por la interacción dinámica de los integrantes de una organización, la cual alimenta el aporte creativo y de innovación que un individuo genera durante el proceso de transformación organizacional así el líder transformador motiva a los integrantes de una organización para que hagan más de lo que esperaban hacer originalmente.
- El gerente como líder modifica el comportamiento organizacional cuando ejerce el súper liderazgo, ya que guía a su equipo como autoliderarse alentándolo a eliminar

pensamientos negativos y falsas creencias sobre la institución y sobre sus compañeros de labor, para reemplazarlas por otras positivas y constructivas, al tiempo que cimienta la autoconfianza en sus equipos de trabajo, convenciéndolos de su potencial y capacidad para enfrentar los retos que implica el desempeño de sus funciones.

2. TESIS “ INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EDUCATIVO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LA ESCUELA PEDRO VICENTE MALDONADO DEL CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA DE COTOPAXI DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012 ” Universidad Tecnológica Equinoccial Quito- ecuador por fausto Mesías Acurio para obtener el grado de licenciado en ciencias de la educación, mención administración educativa , donde el objetivo general es “Identificar si el liderazgo educativo influye en las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de la Escuela “Pedro Vicente Maldonado” mediante un análisis descriptivo, para para mejorar la Dirección Administrativa y por ende las Relaciones Interpersonales.” El presente trabajo se basó en la investigación descriptiva, con carácter no experimental.

Llegando al a la conclusión:

- Tanto el personal docente como los estudiantes señalan que no siempre se toma en cuenta a los miembros de la comunidad educativa en la planificación académica de la

institución, como tampoco toman en cuenta los puntos de vista de los docentes, lo que no permite el cumplimiento de las expectativas planteadas.

- Luego de realizar la evaluación de los avances de la institución, El director procede a implementar los correctivos necesarios, pero los docentes indican no siempre estos correctivos se hacen sin distinción alguna, sino más bien existe discriminación en contra de algunos maestros.
- Los docentes están de acuerdo en que la asistencia a eventos de capacitación docente y administrativo permitirán ejecutar cambios innovadores al modelo académico actual y se mejorará el rendimiento académico del maestro como también la formación integral de los estudiantes.
- Tanto los docentes como los estudiantes creen que la falta de una buena interrelación entre los actores de la educación incide en el rendimiento escolar, por lo que manifiestan que se debe implementar un nuevo modelo de liderazgo en la comunidad educativa.

3. Investigación sobre LA IMPORTANCIA E INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN CATEDRÁTICOS DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA por los Magister Olga Leticia Ávila Wall, Eva Aurora Ortega Juárez, Josefina Serna Jasso de la Universidad Autónoma de Chihuahua con el objetivo general de Analizar hasta qué grado, las relaciones interpersonales influyen o importan en la satisfacción laboral de los catedráticos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua y como consecuencia en su desarrollo profesional docente, el tipo de investigación fue No experimental de forma descriptiva.

Llegando a la conclusión:

- Mejores relaciones interpersonales, mejor desempeño académico y laboral.
- A mayor tranquilidad, mejor desempeño.
- A mejor relación familiar, mejor desempeño laboral.
- La influencia entonces es directa.
- Las relaciones interpersonales sanas deberán trabajarse de manera personal.
- Tanto hombres como mujeres afirmaron tener buenas relaciones de amistad y no tienen dificultades para interactuar socialmente.
- Como factor de influencia en la satisfacción laboral del personal docente nos indica que mantener las relaciones interpersonales en óptimas condiciones aumenta el grado de satisfacción laboral ayudando a un buen desarrollo profesional y que la calidad del trabajo sea excelente.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

1. En la ciudad del Cusco dentro de la Escuela de Maestría en la Biblioteca se encontró la tesis realizada por Wilbert Santos García Huamán “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LA GERENCIA EDUCATIVA Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS DOCENTES EN COLEGIOS DE LA U.S.E. DE ESPINAR- CUSCO” en el año 2005, que tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de los estilos de liderazgo de la gerencia educativa en las relaciones laborales, de los docentes de la USE de Espinar-Cusco, describiendo las características de la operacionalización como “La comunicación, la motivación, la supervisión y el trabajo en equipo, la participación y la práctica de valores de los integrantes de la institución educativa del nivel secundario de los tres tipos de Centro educativos de la USE de Espinar- Cusco, la metodología que se utilizó el método descriptivo correlacional.

Las conclusiones más relevantes a la que llegó son:

- En los colegios nacionales se práctica el estilo de liderazgo indiferente, en los colegios particulares y paraestatales, se practica el estilo de liderazgo autoritario Tanto en los colegios nacionales particulares y paraestatales el anhelo es la práctica de liderazgo democrático.
- En las organizaciones educativas, en el área ético valorativo se práctica la injusticia, el nepotismo, el descuido, el desorden y la inconformidad sin poner en práctica valores como: la comunicación, la responsabilidad, la solidaridad, el diálogo, el trabajo en

equipo, etc. Trayendo consecuencias negativas en cuanto a las relaciones humanas y las relaciones laborales.

- Existen discrepancia en la opinión de los docentes con la opinión de los Directores en cuanto a los estilos de liderazgo. Los docentes mencionan que no existe una comunicación horizontal, siendo las decisiones impositivas; no existe el intercambio de experiencias, no existe el trabajo en equipo y una motivación constante, Siendo contraria la opinión de los Directores de los colegios del nivel secundario de la USE de Espinar-Cusco.

2. Tesis de Maestría de Rosa E. Mantilla Villar “ESTILOS DE GESTIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVA PÚBLICAS DE NIVEL SECUNDARIO- CIUDAD DE ABANCAY” EN EL AÑO 2005. (dicho estudio tuvo como muestra en cuatro instituciones educativas “Majesa”, Rosario”, “César Vallejo” y “Miguel Grau”)

El problema de investigación responde: ¿Cómo influyen los estilos de gestión en el cambio organizacional en las Instituciones Educativas públicas de nivel secundario de la ciudad de Abancay? El Objetivo General es Describir y analizar la influencia de los estilos de gestión en los cambios organizacionales en las Instituciones Educativas públicas de nivel secundario de la Ciudad Abancay y la operacionalización de las variables: Estilos de Gestión en la planificación, trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, capacitación, evaluación, Proyectos de innovación , programas de cambio, propuesta de los cambios, evaluación del cambio, resistencia al cambio, actitud frente al cambio. Con cuatro

Instituciones Educativas de la ciudad de Abancay. La metodología que utilizó fue descriptiva y analítica

Las conclusiones en su trabajo fueron:

- Los estilos de gestión que predominan en las Instituciones Educativas públicas de nivel secundario de la ciudad de Abancay son el indiferente, seguido del autoritario y burocrático; con algunos indicios del estilo democrático.
- Los cambios organizacionales realizados en las Instituciones educativas públicas del nivel secundario de la ciudad de Abancay, reflejan un nivel medio de apoyo por parte de los Directores.
- Los estilos de gestión practicada en las Instituciones Educativas en estudio influyen en el logro y sostenibilidad de los cambios, pues el estilo indiferente autoritario o burocrático no facilita, ni genera cambios constituyéndose en factores limitantes para mejorar el servicio educativo.

3. Tesis sobre la “INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA UGEL N° 01- LIMA SUR-2009 “para optar el grado académico de Magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos por Nicanor Molocho Becerra, teniendo como objetivo general de la investigación Determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión

Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009, es una investigación del nivel descriptivo.

Llegando a las conclusiones:

- El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.
- El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.
- El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

2.2. BASES NORMATIVAS:

2.2.1. La Constitución Política del Perú.

La Nueva Constitución Política del Perú aprobado y promulgado el 29 de diciembre de 1993, en el Capítulo II DE LOS DERECHOS SOCIALES ECONÓMICOS Señala:

Artículo 13° La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza.

Artículo 14° La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Artículo 15° El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como Director o Profesor de un Centro Educativo, así como sus derechos y obligaciones.

2.2.2. La Nueva Ley De Educación N°28044: Universalización, equidad y calidad

Esta ley fue promulgada en el gobierno constitucional del economista Alejandro Toledo, el 28 de julio de 2003. Su elaboración tomó en cuenta las opiniones y demandas de los ciudadanos quienes participaron en las consultas nacionales “Puertas Abiertas” y “Educación Apuesta Nacional, tu voluntad se hace ley”

- Gratuidad en todos los niveles y modalidades
- Lograr la universalización, la calidad y la equidad de la educación Art.10
Universalización en la educación implica tener en cuenta todos los factores discriminatorios como el sexo, género, raza, etnia, condición social, económica y cultural, lugar de origen, lengua etc.; a fin de diseñar políticas que permitan la inclusión y el logro de la igualdad material en términos de pleno ejercicio del derecho a la educación sin discriminación ni en el acceso ni en los contenidos ni en la calidad brindada . Asegurar la equidad, en términos de justicia social y entendida como igual acceso de oportunidades. Implica la obligación del Estado de ofrecer una atención diferenciada teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos de las personas y los distintos factores discriminatorios.

El derecho a la educación es consagrado desde 1948 en la Declaración de los Derechos Humanos.⁽¹⁾Su Art.º26 , señala lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a la

¹ La declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, han sido incorporadas al derecho consuetudinario por la práctica de los Estados. El Acta Final de la Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos celebrada en Teherán en 1968 señala que “la declaración enuncia una concepción común a todos los pueblos de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana y la declara obligatoria para toda la comunidad Internacional”. La obligatoriedad de la Declaración Universal

educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.”

Es el sustento legal con relación a los dispositivos vigentes con que funciona el Centro de Educación Técnico Productiva, a nivel nacional dentro del Perú

Artículo 8º Principios De La Educación

La educación peruana tiene a la persona como centro y agente fundamental del proceso educativo. Se sustenta en los siguientes principios: ética, equidad, inclusión, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental, creatividad y la innovación.

Artículo 9º Fin De La Educación

Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo de trabajo y afrontar los incesantes cambios.

2.2.2.1. TÍTULO III.- La Estructura Del Sistema Educativo

Artículo 25º Características Del Sistema Educativo

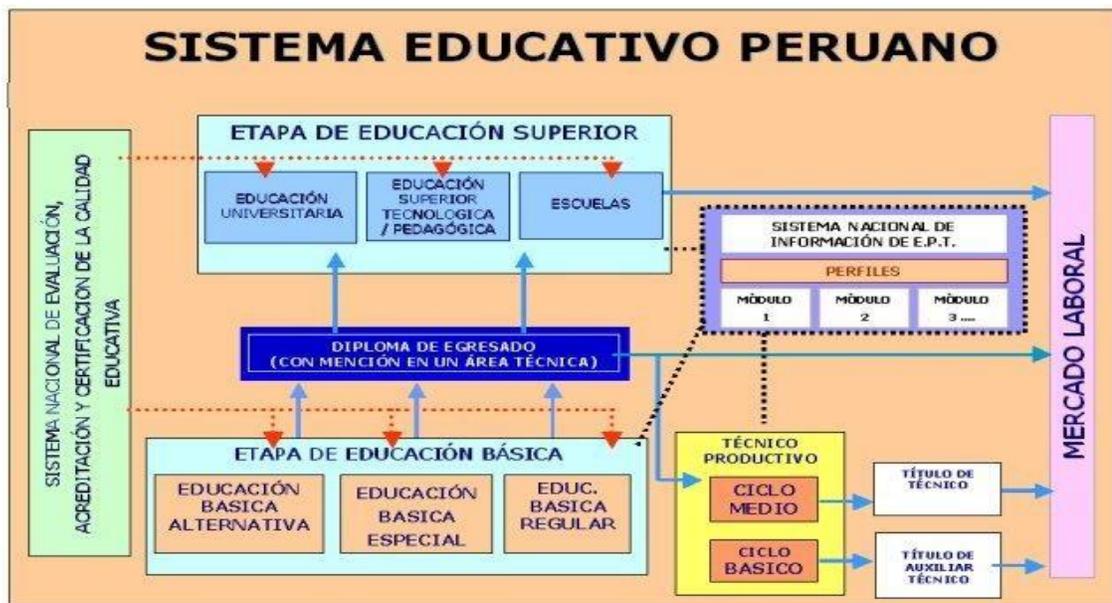
Es integrador y flexible, se organiza en etapas, niveles, modalidades, ciclos y programas

Artículo 28° Las Etapas, Niveles, Modalidades, Ciclos Y Programas.

El Sistema Educativo se organiza en:

- *Etapas:* son períodos progresivos, Educación Básica y Educación Superior
- *Niveles:* son períodos graduales
- *Modalidad:* son alternativas de atención educativa que se organiza en función de las características específicas de las personas a quienes se destina este servicio.
- *Ciclos:* son procesos educativos que se desarrollan en función de logros de aprendizaje.
- *Programas:* son conjuntos de acciones educativas cuya finalidad es atender las demandas y responder a las expectativas de las personas.

Imagen 1 Estructura Del Sistema Educativo Peruano



Ley General de Educación N°28044. Art. 28, Dirección General de Educación Básica Especial
Estructura del Sistema Educativo Peruano (Elizabeth Quinteros Hajar 2007)

2.2.2.2. *CAPÍTULO III La Educación Técnico Productiva*

Artículo 40°

Norma la finalidad de la Educación Técnico Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales contribuye al desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de templabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación Básica.

Artículo 42° Organización

Los ciclos se organizan en módulos según competencias productivas con valor para el empleo, debidamente certificadas.

Ciclo Básico: provee al estudiante de las competencias necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad

Ciclo Medio: provee al estudiante competencias necesarias para el ejercicio de una actividad ocupacional especializada.

2.2.3. **Decreto Supremo N° 022-2004-ED**

Reglamento Educación Técnico Productiva.

El Ministerio de Educación aprobó el reglamento de la Educación Técnico Productiva, cuya Primera Disposición Complementaria dispone que el Ministerio de Educación dictará las normas y procedimientos del Plan de Conversión Progresiva de

Centro de Educación Ocupacional (CEO) y Programas de Educación Ocupacional (PEO)
a Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO)

2.2.4. Reglamento: Resolución Ministerial N° 0130-2008

- ***Cargo Y Funciones del Director***

El Director (a) es la máxima autoridad y representante legal del CETPRO, responsable de la gestión pedagógica, institucional y administrativa, cumple las siguientes funciones:

- a) Presidir el Comité Directivo del CETPRO.
- b) Conducir la elaboración, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual, Reglamento Interno y el Informe de Gestión, Anual, de manera participativa.
- c) Aprobar por Resolución Directoral, los instrumentos de gestión del CETPRO.
- d) Planificar, organizar, conducir y evaluar los procesos de gestión pedagógica institucional y administrativa.
- e) Diversificar y complementar el Diseño Curricular Nacional, tomando como referente el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, con la participación del personal directivo jerárquico docente y sectores productivos de la localidad.
- f) Otorgar diplomas, certificados y títulos emitidos por el CETPRO.
- g) Propiciar un clima institucional favorable para el desarrollo del estudiante y de las actividades que realiza el CETPRO.

- h) Facilitar programas de apoyo a los servicios educativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en condiciones físicas y ambientales favorables para su aprendizaje.
- i) Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual del Centro de Educación Técnico Productiva, en coherencia con el Plan Anual de trabajo y la participación de la comunidad educativa, publicándolo e informando a su comunidad mensualmente el avance de la ejecución respectiva.
- j) Promover, diseñar, autorizar, aprobar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica, de gestión, experimentación, investigación educativa y actividades productivas y empresariales.
- k) Promover y participar en las diferentes actividades educativas de la comunidad.
- l) Promover y presidir el Consejo Educativo Institucional, impulsando las buenas relaciones humanas, el trabajo en equipo y la participación entre sus integrantes.
- m) Promover una práctica de evaluación y auto evaluación de su gestión y rendir cuentas anualmente de su gestión pedagógica, administrativa y económica, ante la comunidad educativa y autoridades superiores.
- n) Actuar en los asuntos de su competencia con transparencia, dinamismo, eficacia, flexibilidad y tolerancia.
- o) Establecer, en coordinación con el Consejo Educativo Institucional, antes del comienzo del año lectivo, la calendarización del año académico, adecuándola a las características geográficas, económico productivas y sociales de la localidad;

teniendo en cuenta los planes educativos regional y local en el marco de las orientaciones y normas nacionales dictadas por el Ministerio de Educación.

- p) Delegar funciones al Coordinador o Sub Director y/o jefe de administración y de actividades productivas y empresariales.
- q) Reconocer y estimular el buen desempeño laboral del personal docente y administrativo, estableciendo en el CETPRO, prácticas y estrategias de reconocimiento público a las innovaciones educativas, experiencias exitosas y labor sobresaliente.
- r) Establecer alianzas estratégicas, suscribir convenios con el sector productivo y la sociedad civil, en el ámbito de su competencia, para el desarrollo de las prácticas pre-profesionales, pasantías de los estudiantes y docentes, así como el mejoramiento del servicio educativo.
- s) Velar por el mantenimiento y conservación del mobiliario, equipamiento e infraestructura del CETPRO y gestionar la adquisición y/o donación de mobiliario y equipamiento, así como la rehabilitación de la infraestructura escolar.
- t) Presidir el comité de evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo, con participación del CONEI, y en concordancia con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad específica.
- u) Desarrollar acciones de formación, actualización tecnológica y capacitación permanente del personal docente y administrativo.

- v) Impulsar el desarrollo de programas de capacitación, actualización y reconversión laboral.
- w) Coordinar con el Pleno de Presidentes de Comités de estudiantes de Taller del CETPRO.
- x) Establecer acciones de coordinación intersectorial con los Ministerios de Trabajo, Producción, Turismo, Agricultura, entre otros, para mejorar el servicio y la oferta educativa pertinente a localidad o región.
- y) Cautelar el cumplimiento de las horas efectivas de trabajo y permanencia del personal docente y administrativo en el CETPRO.
- z) Promover y controlar las acciones de difusión de las actividades del CETPRO.

- ***Requisitos Para Director De CETPRO***

- a) Poseer título pedagógico en Educación Técnica.
- b) Estar inscrito en el Colegio de Profesores del Perú.
- c) Estudios de post-grado o especialización en gestión, administración, Tecnología o supervisión educativa.
- d) Experiencia mínima docente de 10 años de servicios oficiales, de los cuales mínimo 3 años en CETPRO.
- e) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
- f) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

2.3. BASES TEÓRICAS

2.3.1. Administración

LA ADMINISTRACIÓN, puede entenderse como “una ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible lograr.

Un sistema social que por medio de procesos de planeación organización, ejecución y control, coordina los recursos humanos, financieros y materiales de una entidad, en función de sus objetivos y fines siendo dinamizado por un sistema de comunicaciones y teniendo directrices condicionadas por los demás sistemas sociales”⁽²⁾

2.3.1.1. Estilos de Administración

Los estilos administrativos clásicos son cinco. Cada uno de ellos tiene sus ventajas y desventajas, en relación con los demás.

²ARENAS Nidia “El gerente educativo y su influencia en e el comportamiento organizacional” pág. 05

1. Estilo autoritario o autócrata: Se caracteriza porque toda la autoridad y poder para tomar decisiones están centradas en una sola persona. Nada se hace o se resuelve sin el consentimiento de la misma. De igual manera las opiniones de otras personas generalmente no son tomadas en cuenta.
2. Estilo burocrático o burócrata: Se caracteriza porque en dicho estilo se da más importancia a los métodos y los procedimientos, que al propósito que los mismos persiguen. Todos los procedimientos de gestión ya están claramente determinados y los funcionarios no pueden apartarse de ellos. Se desmotiva la iniciativa personal y al final del proceso los clientes o usuarios permanecen insatisfechos por la forma en que fueron gestionados
3. Estilo diplomático: la gestión generalmente se lleva a cabo con base a un procedimiento de acuerdos y compromisos. Se promueve el uso de las reuniones de trabajo como una herramienta de gestión y las opiniones e ideas del personal son tomadas en cuenta.
4. Estilo participativo: Se caracteriza por tomar en cuenta las buenas opiniones que los funcionarios puedan aportar al sistema, cada funcionario es importante para la empresa y se le motiva a dar lo mejor de sí.

5. Estilo de acción liberal: Se fundamenta en la confianza que el administrador tiene en la capacidad de sus funcionarios, a los cuales simplemente le da ciertas directrices y los deja trabajar, en base a controles en los procesos de gestión

2.3.2. Douglas McGregor: Teoría “X”, Teoría “Y”

Douglas McGregor se preocupó por comparar dos estilos antagónicos de administrar.

Cuadro 1: Características Teoría "X" y Teoría "Y"

<p>TEORIA “ X ”</p> <p>CARACTERISTICAS</p>	<p>TEORIA “Y”</p> <p>CARACTERÍSTICAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajo es desagradable por la mayoría de las personas. ✓ Las personas son generalmente perezosas. Prefieren hacer lo menos posible. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajo es tan natural y parte inherente a la vida. ✓ Las personas son generalmente activas, se señalan metas y gozan al cumplirlas

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las personas trabajan generalmente por dinero y posición. ✓ Las personas trabajan por temor a despidos, a la suspensión o al castigo. ✓ Las personas permanecen inmaduras y dependen demasiado del jefe, no piensa por sí mismas ✓ La mayoría de las personas no son ambiciosas, desean poca responsabilidad y prefieren ser dirigidas. ✓ La motivación ocurre sólo en los niveles fisiológicos y de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las personas buscan muchas veces satisfacción en su trabajo. ✓ Las personas trabajan por el deseo de lograr sus objetivos personales e institucionales. ✓ Las personas normalmente adquieren madurez y aspiran a la independencia, a su propia iniciativa y autorrealización. ✓ El autocontrol es a menudo indispensable para lograr las metas de la organización, tomando sus propias decisiones y con gran sentido de responsabilidad. ✓ La motivación ocurre sobre todo en los niveles superiores.
---	---

✓ La mayoría de las personas deben ser controladas estrechamente.	✓ Las personas necesitan escasa supervisión.
---	--

2.3.3. Rensis Likert: Estilos Gerenciales De Administración

Rensis Likert enuncia que “Los supervisores con las mejores marcas de desempeño enfocan su principal atención sobre los aspectos humanos de los problemas de los subordinados y se esfuerzan por formar grupos efectivos de trabajo con elevados objetivos de desempeño”.

Likert estudió a miles de líderes y empleados de organizaciones comerciales, gubernamentales y médicas para llegar a sus conclusiones. Catalogó la dirección en 4 sistemas, cada sistema está definido por lo menos por 7 características operativas que incluyen:

Carácter de las fuerzas motivacionales

Carácter del proceso de comunicación

Carácter del proceso de interacción-influencia

Carácter del proceso de toma de decisiones

Carácter de la fijación u ordenamiento del objetivo

Carácter del proceso de control

Características del desempeño

SISTEMA 1: EXPLORADOR -AUTORITARIO

En organizaciones que emplean fuerza laboral intensiva y adoptan tecnología rudimentaria, el personal utilizado es de muy poca calificación profesional y de nivel educativo. Área de producción de las empresas de construcción civil o industriales.

- a. Opera dentro del estilo explotador autoritario.
- b. Se basa en el temor y las amenazas.
- c. La comunicación es desde arriba y hacia abajo.
- d. Existe un importante distanciamiento psicológico entre el superior y el subordinado.
- e. Las decisiones se toman en la cúspide de la organización.

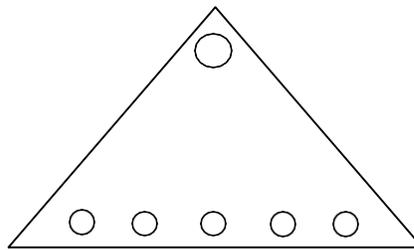
SISTEMA 2: BENEVOLENTE - AUTORITARIO

En empresas industriales que utiliza tecnología un poco más avanzada y fuerza laboral especializada, y que ejercen cierto tipo de coerción para no perder por completo el control sobre el comportamiento de las personas ocurre en el área de producción y montaje de la mayor parte de las empresas industriales y las oficinas de ciertas fábricas.

- Opera dentro del estilo autoritario benevolente.
- Consigue cumplimiento a través de las recompensas.
- Las actitudes del personal son de subordinación hacia sus superiores.

- La información fluye generalmente de arriba hacia abajo y muy ocasionalmente fluye hacia arriba limitándose a aquellas cosas que el jefe quiere escuchar.
- Las decisiones vitales y de política son tomadas en la cúspide de la empresa, pero está prescrito (formalmente) lo (poco) que puede ser delegado a los subordinados.

Imagen 2: Ilustración Sistema Benevolente -Autoritario



SISTEMA 3: CONSULTIVO

Empresas de servicios como bancos o financieras, o en empresas industriales que tienen tecnología avanzada y políticas de personal más abiertas.

- Opera dentro del esquema consultivo.
- Consigue cumplimiento como consecuencia de las recompensas, ocasionalmente hace uso de ciertos castigos y se busca algún involucramiento.

- El flujo de la información comienza a transformarse en comunicación; es tanto hacia arriba como hacia abajo. La comunicación hacia arriba que no incluye lo que el jefe quiere escuchar es proporcionada en pequeñas cantidades y en forma muy cautelosa.
- Las decisiones vitales y de política son tomadas en la cúspide de la empresa y los subordinados pueden tener una cierta cantidad de influencia sobre lo que sucede dentro de sus unidades.
- Los subordinados pueden decidir sobre aspectos relacionados con su trabajo.

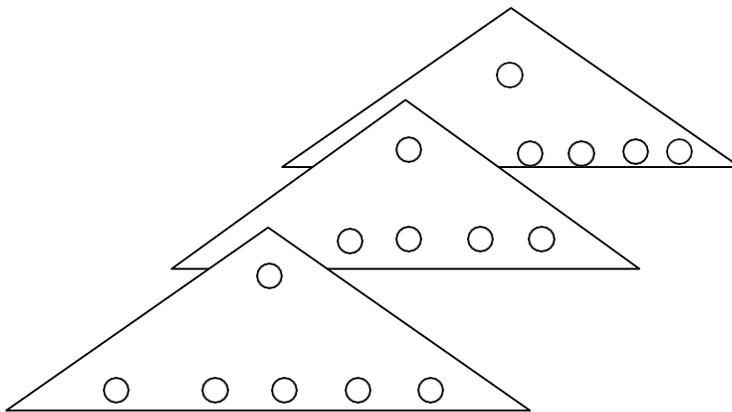
SISTEMA 4: PARTICIPATIVO

Se practica poco, predomina en organizaciones que utilizan tecnología compleja y donde el personal especializado y desarrollado, como en las agencias de publicidad, las empresas de consultoría en ingeniería, administración, auditoría y procesamiento de datos, etc.

- Opera bajo el sistema de gerenciamiento grupal.
- La gerencia se maneja con recompensas económicas.
- La gerencia pone en práctica un sistema de participación grupal.
- La gerencia promueve el involucramiento del personal en establecer altos objetivos de performance.

- La gerencia promueve el desarrollo de nuevas metodologías y procesos en el trabajo.
- La comunicación fluye hacia abajo, hacia arriba y hacia ambos lados y se realiza sobre base cierta.
- Los superiores y subordinados están muy próximos entre sí desde el punto de vista psicológico.
- La toma de decisiones dentro de la organización es realizada a través de procesos grupales.
- Existe una superposición entre los grupos donde el superior de una unidad es el subordinado de otra en una cadena sucesiva que Likert llama “linkingpins” (eslabones de enlace).

Imagen 3: Estructura Participativo.



La principal ventaja de la estructura grupal desde el punto de vista de la comunicación es que propicia la lealtad hacia diversos grupos, permitiendo así un libre intercambio de información. Además reveló que con este modelo se puede ejercer mayor influencia hacia arriba de la jerarquía, lo cual genera cambios en la productividad y el rendimiento de la organización.

Cuadro 2: Sistema de Administración de Rensist Likert

DIMENSIONES	SISTEMA I EXPLORADOR AUTORITARIO Características	SISTEMA II BENEVOLENTE AUTORITARIO Características	SISTEMA III CONSULTIVO Características	SISTEMA IV PARTICIPATIVO Características
PROCESO DECISORIO	- Centralizado por completo en la cúpula de la organización - Monopoliza la toma de decisiones.	- Centralizado en la cúpula de la organización y permite delegar a los subordinados las decisiones rutinarias	-Consulta a los niveles inferiores, permitiendo la delegación y la participación de las personas	-Totalmente delegado y descentralizado El nivel institucional define las políticas y controla los resultados
SISTEMAS DE COMUNICA- CIÓN	-Bastante precario, solo se presentan comunicaciones verticales descendentes que llevan órdenes	-Relativamente precario. Prevalecen las comunicaciones verticales descendentes sobre las ascendentes.	- Se facilita el flujo de las comunicaciones verticales ascendentes y descendentes horizontales.	- La comunicación es eficiente fundamental para el éxito de la empresa

<p>RELACIONES INTER-PERSONALES</p>	<p>-Los contactos entre las personas provocan desconfianza. - Se prohíbe la organización informal, pues se considera perjudicial. - Los cargos aíslan a las personas</p>	<p>-Se toleran con cierta condescendencia. -La organización informal es incipiente y se considera una amenaza para la empresa.</p>	<p>-Se deposita relativa confianza en las personas y en sus relaciones -Busca facilitar el desarrollo de una Institución sana. -Trabajos en equipos espontáneos</p>	<p>-Trabajo en equipo. Es importante la formación de grupos. -Confianza mutua. Participación e involucramiento grupal intensos.</p>
<p>SISTEMAS RECOMPENSAS</p>	<p>-Énfasis en los castigos y medidas disciplinarias - Obediencia estricta a los reglamentos internos. - Recompensas materiales escasa</p>	<p>-Énfasis en los castigos y medidas disciplinarias, aunque con menos arbitrariedad. Las recompensas salariales son frecuentes, y las sociales son raras.</p>	<p>-Énfasis en las recompensas materiales salariales especialmente - Recompensas sociales ocasionales</p>	<p>-Recompensas materiales y salariales frecuentes. - Los castigos las deciden en grupo.⁽³⁾</p>

³ Idalberto CHIAVENATO Cuarta Edición Editorial Martaha Edna Suares Ríos Septiembre de

Los Cuatro Sistemas De Likert y Las Teorías “X” Y “Y” De McGregor

Imagen 4: Sistemas De Administración Rensist Likert

2.3.4. Kurt Lewin: Identifica Tres Estilos De Administración

Psicólogo de la escuela Gestalt (1890-1947), alemán profesor de la universidad de Berlín, al igual que otros científicos alemanes, se trasladó a los Estados Unidos en 1933 continuando con la docencia en diversas Universidades, dedicándose a investigar sobre la influencia de la motivación, la personalidad y la psicología social en el aprendizaje.

Cuadro 3: Estilos de Gestión Lewin (1, 2,3)

DIMENSIONES		
ESTILO AUTOCRÁTICO (1) Características	ESTILO DEMOCRÁTICO (2) Características	ESTILO LIBERAL (3) Características
- Su autoridad es rígida y fiscalizadora - No acepta críticas - No existe metas comunes.	-Domina acciones pedagógica, administrativa	-Su política es “dejar pasar” - La improvisación es predominante
-Las decisiones son, sin consulta	-Acepta la crítica constructiva el diálogo	- Su administración es insegura, falta de carácter , es condescendiente

-El incumplimiento de su labor , sanciona inmediatamente	-Planifica las acciones educativas - Supervisa, orienta , asesora , evalúa predica y práctica	-No supervisa
-No toma en cuenta el mérito de los subordinados	- En este estilo no hay compromiso, se observa que una minoría es responsable	-En este estilo no hay compromiso, se observa que una minoría es responsable.

2.3.5. Dirección

Conduce a dos tipos de función :

- 1) *Función administrativa*, es la más estratégica para dinamizar el funcionamiento institucional, y se ejercita mediante la influencia personal sobre los subalternos docentes y no docentes para que debidamente orientados y conducidos realicen en forma entusiasta y eficiente sus funciones, tendientes al logro de los objetivos y metas. En razón de que esta función pretende orientar e influir en el comportamiento de las personas, es que en la dirección se aplican con mayor precisión los aportes de las ciencias de la conducta.

- 2) *Función directiva*, a la par de que implica la capacidad para conducir personas, implica también un don especial para ser reconocido y seguido por los subalternos, puesto que no es posible el acatamiento o cumplimiento de las órdenes si no existe un mínimo de aceptación de quien las imparte. Indudablemente que para lograr este reconocimiento y adhesión el directivo deberá evidenciar características que lo hagan merecedor del espontáneo seguimiento, como:
 - La personalidad que manifiesta.

- La capacidad profesional.
 - La causa que representa, enarbolando las aspiraciones e inquietudes de su personal.
 - Los principios y valores éticos que practica.
 - Para el ejercicio de la función directiva es necesario contar con una serie de habilidades y cualidades personales.
- Capacidad para tomar decisiones.
 - Habilidad para supervisar y controlar.
 - Habilidad para despertar entusiasmo.
 - Capacidad de liderazgo.
 - Carácter emprendedor y entusiasta.
 - Disposición para asumir responsabilidades y correr los riesgos inherentes.
 - Imaginación, iniciativa e inteligencia.
 - Capacidad para expresarse con claridad.
 - Disposición para trabajar en forma intensa y en largas jornadas.
 - Habilidad para apreciar oportunidades.
 - Comprensión a los demás (empatía).
 - Trabajar en equipo
 - Imparcialidad.
 - Habilidad para mantenerse firme (seguridad en sí)

- Capacidad para promover y adaptarse a los cambios.
- Deseo de superación (ambición, perseverancia)

La generación de actitudes positivas y negativas en los trabajadores, se relaciona generalmente con el manejo de los siguientes factores motivadores, a los cuales todo directivo debe presentar preferente atención.

Cuadro 4: Factores Motivadores

FACTOR	SATISFACCIÓN	INSATISFACCIÓN
Reconocimiento	Alimenta el ego en razón de los servicios o tareas realizadas.	Desconocimiento de la capacidad Desdeñar los estímulos.
Trato	Digno-comprensivo.	Indigno-arbitrario
Ascenso	Por méritos. Igualdad de oportunidades.	Preferencias, privilegios, prejuicios.
Participación	Mayores oportunidades. Nuevas responsabilidades	Negar posibilidades de participación
Sueldo	Justo, equitativo, adecuado	Inadecuado, injusto.

Aprendizaje	Trabajo como oportunidad educativa Jefes y compañeros de quienes aprender.	Rutina, monotonía Imposibilidad de aprender algo más o de alguien.
Comunicación	Eficaz, permanente, organizada	Incomunicación.
Condiciones de trabajo	Saludables, seguras.	Insalubres, inseguras, incómodas.

Las investigaciones realizadas por muchos psicólogos (Lewis, Likert, etc.) han demostrado que los líderes para ser tales deben poseer algunos rasgos y una serie de roles, entre ellos:

Cuadro 5: Rasgos y Roles de Lideres

RASGOS	ROLES
1. Tienden a ser los mejores y brillantes.	1. Aconsejan, orientan y capacitan a los subordinados.
2. Poseen una elevada moral.	2. Se comunican eficazmente con los subordinados.
3. Manifiestan mejor adaptación en las distintas pruebas de personalidad.	3. Dan a conocer a los subordinados lo que espera de ellos.
4. Tienden a dar y pedir más información.	4. Fijan altas normas de comportamiento.

5. Superan a los demás en inteligencia, conocimiento, confiabilidad y responsabilidad.	5. Conocen a sus subordinados y sus capacidades.
6. Evidencian una productividad elevada.	6. Conocen el estado de la moral organizacional y procuran mantenerlas alta.
7. Poseen popularidad y empatía.	7. Comparte la toma de decisiones.
8. Amplio conocimiento de su actividad.	8. Desean y procuran introducir los cambios en la forma de hacer las cosas.
9. Amplio sentido de justicia.	9. Mantienen informados acerca de la real situación, buena o mala, en cualquier circunstancia.
10. Conocimiento y confianza en sí mismos.	10. Expresan satisfacción frente a un buen trabajo.

2.3.6. La Administración Educativa.

2.3.6.1. Definiciones de administración educativa.

Según Jiménez (2003), la administración educativa ha de ser un instrumento dinámico, capaz de convertir la organización en una actividad efectiva, concebida como un sistema de vasos comunicantes y que la oficina central sea órgano de servicio en donde se coordinen y se unifiquen las diferentes labores de toda una comunidad educativa. Por otra parte, la educación y su comunidad o actores (estudiantes, docentes, institución, entre otros) necesitan de un proceso que los ayude a alcanzar sus objetivos.

En este punto, la administración general cuenta con una rama denominada administración educativa, la cual imprime orden a las actividades que se realizan en las organizaciones educativas para el logro de sus objetivos y metas.

2.3.6.2. Conceptos De Administración Educativa

Entre las principales definiciones que aparecen en la Literatura tenemos.

a) **GALLEGOS VALDEZ**

“un proceso social relacionado con la creación mantenimiento, estímulo control y unificación de las energías humanas y materiales sistematizado para el logro del objetivo común que es la formación integral del educando”⁽⁴⁾

b) **ALVARADO OYARCE**

“Puede concebirse como un proceso mediante el cual los diversos recursos (humanos, materiales, financieros y tecnológicos desorganizados y disociados se logra integrarlos y hacerlos interactuar armónica y coordinadamente para el logro de los objetivos educativos”⁽⁵⁾

c) **KNEZEVICH**

⁴ GALLEGOS VALDEZ, Vitaliano, “Administración y Gestión de la Dirección del Centro Educativo”, Centro de Investigación y Estudios Pedagógicos del Sur Pág 07

⁵ ALVARADO OYARCE, Otoniel “Administración de la Educación ”edición 1990

“La Administración Escolar se define como un proceso social relacionado con la creación mantenimiento, estímulo, control y unificación de las energías humanas y materiales organizados formal e informalmente dentro de un sistema unificado, concebido para cumplir objetivos predeterminados”⁽⁶⁾

d) UNESCO

“Refiere a los servicios administrativos y financieros que intervienen en la gestión de la educación en todos los niveles de responsabilidad.

La administración de la Educación puede considerarse como un proceso empleado para alcanzar de manera eficaz objetivos predeterminados poniendo en juego medios humanos materiales orgánicos técnicos y financieros. La Administración de la Educación no persigue fines propios; es un instrumento de trabajo al servicio de la Política Educativa, que puede adaptarse de manera dinámica a las aspiraciones fundamentales de los países”
(7)

⁶S. J. KNEZEVICH, citado por Julio Segemariño, situación y Problemas actuales de la administración Educativa (I Seminario Iber Americano de Administración Educativa inicie Madrid 1978

⁷UNESCO Terminología de la Administración d la Educación Reports Studies S. 96

Analizando estas definiciones se llega al siguiente análisis para tomar en cuenta. Se realizará el siguiente recuadro ubicando los distintos recursos con que cuentan los Directores en los diferentes Centros Educativos Ocupacionales.

2.3.6.3. Característica de la Administración Educativa

Fomentar la participación de la comunidad en la organización y Gobierno de los centros docentes y en la definición de su proyecto educativo.

Apoyar el funcionamiento de los órganos de Gobierno de los centros docentes.

Impulsar y estimular la formación continua y el perfeccionamiento del profesorado, así como la innovación y la investigación educativas.

Establecer procedimientos para la evaluación del sistema educativo, de los centros, de la labor docente, de los cargos directivos y de la actuación de la propia administración educativa.

2.3.6.4. Objetivo de la Administración Educativa

Es objetivo primordial de toda Administración educativa eficiente es el de facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje, mediante la maximización de los recursos de la institución; y para lograrlo se requiere de la realización de actividades que los especialistas y estudiosos han resumido en cinco tareas :

1. Establecer relaciones entre la escuela y la comunidad.
2. Desarrollar planes y programas de estudios
3. Agrupar los alumnos

4. Gestionar y administrar los recursos materiales, humanos y financieros
5. Establecer la organización y estructura institucional.

2.3.6.5. *Importancia de la Administración Educativa*

La administración educativa, es un proceso que organiza, ejecuta, controla las actividades para lograr los objetivos señalados en un centro educativo tomando en cuenta el recurso humano y otros que pueden formar parte del contexto. Este proceso también contempla etapas en las cuales se planifica, se organiza, se da dirección y se controla para que se pueda llegar a los objetivos establecidos o previstos y que sea de forma eficaz, dentro del centro educativo el director es como la cabeza el que maneja el que define y toma decisiones para la solución de los problemas.

2.3.6.6. *Principios de la Administración Educativa*

En la administración educativa, la UN Global Compact propone los siguientes seis principios para hacer más eficientes las organizaciones escolares:

Imagen 5 Los principios de la Administración Educativa, según la UN Global Compact



Fuente : e. Portafolio -Planeamiento y Administración Educativa

Desarrollar las capacidades de los alumnos para que sean los futuros generadores de valor sostenible para las empresas y la sociedad en general, y a trabajar para una economía global integrada y sostenida.

Incorporar en las actividades académicas y planes de estudio los valores de la responsabilidad social mundial, tal como se refleja en iniciativas internacionales, como es el caso del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Crear marcos educativos, materiales, procesos y entornos que permitan experiencias eficaces de aprendizaje para un liderazgo responsable.

Comprometerse con una investigación conceptual y empírica de que los avances en nuestra comprensión sobre el papel, la dinámica y el impacto de las corporaciones en la creación de valor sostenible social, ambiental y económico.

Interactuar con los directores de las corporaciones empresariales para ampliar el conocimiento de sus desafíos en el cumplimiento de las responsabilidades sociales y ambientales y para explorar conjuntamente efectivos de enfrentar tales desafíos.

Facilitar y apoyar el diálogo y el debate entre los educadores, negocios, gobierno, consumidores, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y otros grupos interesados ??y las partes interesadas sobre temas críticos relacionados con la responsabilidad social global y la sostenibilidad.

2.3.6.7. Funciones de la Administración Educativa

La Administración Educativa es un proceso conformado por las siguientes funciones:

- Planificación.
- Organización.
- Dirección.
- Coordinación
- Ejecución y
- Control.

2.3.6.8. Actores de la Administración Educativa

Los actores de la Administración Educativa son los que forman parte del Centro educativo para poder lograr sus objetivos y pueden ser de tres tipos:

1. *Recurso personal o humano*, son los factores fundamentales de la administración educativa, y está constituido por el administrador, director, supervisor y funcionarios del ministerio de educación.
2. *Recurso material*, se incluye los edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determina el espacio escolar.
3. *Recurso funcional llamado también recursos temporales*, como el tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

2.3.6.9. El Docente Administrador

Con el fin de administrar el sistema escolar, existe personal docente que no se ocupa directamente de la tarea de educar, poniéndose al frente de los cursos, sino de distribuir o redistribuir los recursos en base a los fines fijados, y supervisar que se es te cumpliendo lo planificado, para aumentar la calidad educativa. En algunos Centros de Educación esta función la cumple el personal directivo: Director, Vice Director

Los profesores y gestores educativos que asuman la administración deben de estar dotados de las habilidades necesarias para la toma correcta de decisiones, el liderazgo, la gestión de recursos humanos, la evaluación de profesores, la organización y

las relaciones interpersonales necesarias para enfrentarse a los dilemas que afectan a diversos tipos de sistemas educativos.

El docente administrador debe poseer y manejar ciertas aptitudes; debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario; hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, físicos, y materiales. El personal encargado de dirigir una estancia educativa en cualquiera de los niveles y modalidades de la educación, está obligado a emplear diversas técnicas administrativas para liderar y optimizar el control interno de la institución.

Imagen 6 Aptitudes Fundamentales en un Administrador educativo



Fuente: Introducción a la Administración Educativa de Jorge Enrique del peso Muñoz pág. 10

2.3.6.10. *Proceso Administrativo Educativo*

La administración educativa es un proceso y como tal sigue pasos o fases.

- *Planificación* Implica la previsión de situaciones y acontecimientos; evita la dispersión de actividades y conduce al logro de los objetivos.
- *Ejecución* Se refiere a la puesta en práctica de lo planificado. El éxito de esta acción depende del control que se llegue a establecer para determinar si los resultados de la ejecución concuerdan con los objetivos propuestos.
- *Organización* Estructura construida de roles y organigramas, donde existe una coordinación específica e independiente de las personas que la integran. Acción o el acto de preparar las mejores y más pertinentes condiciones o como la generación del apropiado clima laboral con el objetivo de cumplir las metas propuestas y de mejorar cualitativamente la producción educativa.
- *Dirección* La dirección escolar se define como “El aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la institución”.
- *Coordinación* Se concibe como el establecimiento y mantenimiento de la armonía entre las actividades de los subsistemas de una dependencia o institución.

- *Control* Función permanente que se realiza a lo largo del proceso de administración educativa , reduciéndose así el trabajo disperso e incrementándose el orden, la disciplina y coordinación en razón de los recursos y medios disponibles y de las actividades y tareas que se realicen .
- *Evaluación* Es la valoración de los conocimientos ,actitudes, aptitudes, rendimiento y beneficio de la estrategia educacional hacia un educando y a los educandos en general; o bien como un proceso para determinar sistemática y objetivamente la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades realizadas

2.3.7. Relaciones Interpersonales

2.3.7.1. Principios Que Rigen Las Relaciones Interpersonales

Si queremos mantener buenas relaciones interpersonales o relaciones sociales adecuadas, necesitamos poner en práctica ciertas reglas o principios básicos y fundamentales de convivencia.

Hay muchísimos elementos que podemos tomar en consideración si queremos mantener relaciones interpersonales adecuadas, pero existen aspectos que tienen mucha más importancia que otros para conseguir este fin. A continuación presentamos los principios indispensables para tener relaciones interpersonales que favorezcan y permitan una mejor convivencia social:

- *Principio de verdad.*

Para todos resulta realmente desagradable que alguien nos mienta. La mentira es una de las cosas que más nos disgusta y nos desagrada.

De nada serviría el diálogo si no se pusiera en práctica el principio de la verdad, razón por la cual afirmamos que la verdad es uno de los principales fundamentos en las relaciones interpersonales y sociales.

Si no se practica la verdad, la convivencia entre los hombres llegaría a ser desordenada y no correspondería adecuadamente a la dignidad humana.

El mundo jamás llegaría a tener orden ni paz si no se practicara la verdad.

La mentira no puede justificarse en ninguna manera, ya que la verdad es un principio para las relaciones interpersonales. La mentira no se puede admitir como medio legítimo para alcanzar los propios fines, pues todos merecemos y nos sentimos complacidos cuando los demás son sinceros con nosotros y nos hablan poniendo en práctica el principio de la verdad.

- *Principio de justicia.*

Este principio sirve para la construcción y práctica del orden. Si respetamos los derechos de los demás y cumplimos con las obligaciones que nos corresponden, llegaremos a tener una buena convivencia social.

Al hablar de justicia, siempre encontraremos dos elementos que interaccionan a cada momento: LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES O DEBERES.

Antes de exigir nuestros derechos tenemos que reflexionar en el grado de cumplimiento que hemos tenido de nuestros deberes.

Algo que también es de gran importancia en este tema de la justicia es el principio de igualdad de todos los hombres ante Dios y ante las leyes humanas. No se puede ofrecer mayor o menor justicia en base a la situación económica, política y social, pues ante Dios y ante los hombres gozamos del principio de igualdad, donde no se debe tener preferencias injustas de ningún tipo.

- *Principio de amor.*

Podemos afirmar que el amor es una *constante vivificadora*. En el amor se manifiesta el perdón, la comprensión, la solidaridad, etc. Con esto se deja fuera todo tipo de rencor y resentimiento hacia otros. Es por ello que se dice que lo que no puede ser alcanzado por la justicia, debe ser obtenido por el amor.

Gracias a este principio, se deja fuera todo tipo de odio y de temor, permitiendo una convivencia social con bases sólidas y duraderas.

El amor es definitivamente el pilar fundamental de la buena convivencia, pues con ello mostramos verdadero interés por las necesidades de los demás y respetamos sus derechos, haciéndolos valer por amor y no simplemente como una mera obligación.

- Principio de libertad.

Este principio es muy importante debido a que todos los hombres tenemos derecho a la propia responsabilidad y dirección de nuestras acciones. Si esto no fuera así, estaríamos destruyendo al hombre como persona, convirtiéndolo en una máquina programada para hacer algo pero sin verdaderamente decidirlo.

2.3.7.2. Base de las Relaciones Interpersonales

Silviera (2014), explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

- *La percepción:* Afirma que es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros, por tal motivo son importantes las percepciones en las relaciones interpersonales.
- *La primera impresión:* A cerca de los demás es determinante en las relaciones interpersonales, pues de una buena o mala percepción primaria se determina el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo. Al momento de conocer a una persona se activa de inmediato una cadena de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios, y conocimientos previos, por lo que la mente selecciona automáticamente ciertos aspectos y los asocia con la persona a la que se conoce en ese momento.

La percepción no es neutral, en cierta medida es un proceso interesado que condiciona a la persona por la forma que ésta tiene de percibir el mundo y los intereses internos de las demás. Por lo que la primera impresión se convierte en un punto a favor o en un punto en contra para las relaciones interpersonales y más en los docentes en los centros escolares, pues son vistos desde una perspectiva ejemplar para toda la comunidad educativa.

- *La simplificación:* Se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en elaborar un análisis de lo que llega desde la vista, en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa inmediatamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.
- *El persistir:* Aparte de la simplificación, el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, por lo que cuando se observan comportamientos diferentes, que tendrían que dar como resultado un cambio en la percepción primaria, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas informaciones que pueden corregir la primera idea.

Las personas son influenciadas en gran manera por las primeras impresiones y se produce lo que se conoce como estrechamiento perceptivo, una limitación del

campo percibido a pocas características y se agrega el empobrecimiento mental con inexactitudes como la simplificación.

2.3.7.3. *Tipos de Relaciones Interpersonales*

Zupiría (2015) clasifica 4 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:

- *Relaciones íntimas/ superficiales*

En las relaciones íntimas las personas satisfacen deseos y afecciones unos con otros; en una relación superficial no ocurre lo mismo, por lo que podría tratarse de una relación laboral, como la de los maestros.

- *Relaciones personales / sociales*

Desde la perspectiva de la psicología social es necesario acotar los tipos de identidad en una persona, pues estos dan el punto de referencia en las relaciones interpersonales, según el autor estas son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana.

La identidad personal es estrictamente individual, cuando se habla de identidad social se hace referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social, donde en determinados momentos una identidad prevalece sobre la otra.

En las interacciones sociales relativamente toma prioridad la identidad social y ocurre lo que se llama despersonalización, que es dejar las concepciones personales y adquirir las del grupo al que se pertenece. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

- *Relación amorosa*

Este tipo de relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es específicamente el factor número dos en el que se basa una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversos tipos de responsabilidades. Esta clase de relación plantea diversos tipos de interacciones, las cuales son:

Amistad: Relación en la que abundan aspectos íntimos y de personalidad.

Relación pasional: Predomina la pasión.

Relación formal: Predominan aspectos legales.

Relación romántica: En esta interacción se combina la pasión y la intimidad.

Apego: Se combina la intimidad con el compromiso.

Relación fatua: Predomina la pasión y el compromiso.

Amor pleno: En esta se conjuga de manera igualitaria el compromiso, intimidad y pasión.

2.3.7.4. Estilos de Relaciones Interpersonales

Zupuría (2015) afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros. A continuación se presentan los estilos de relaciones interpersonales:

- *Estilo agresivo*: Estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.
- *Estilo manipulador*: Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora.
- *Estilo pasivo*: Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste,
- *Estilo asertivo*: Es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

2.3.7.5. *Horizontalidad De Las Relaciones Humanas Laborales*

Las relaciones humanas de todos los integrantes de la organización durante el trabajo educativo, están paralelos a la autoridad.

Horizontalidad de las relaciones interpersonales David Viscott (El lenguaje de los sentimientos)

“Nuestros sentimientos son un sexto sentido, el sentido que interpreta, ordena, dirige y resumen los otros cinco. Nuestros sentimientos nos dicen si lo que experimentamos es amenazador, doloroso, lamentable, triste o regocijante. Podemos describirlas y explicarlos de manera sencilla y directa, ya que no hay en ellos nada de místicos ni de mágico. Conforman todo un lenguaje propio. Cuando hablan los sentimientos nos vemos obligados a escuchar y a veces , a actuar, aun cuando no siempre comprendamos por qué”

2.3.8. **Seis Paradigmas De Interacción Humana**

Los paradigmas alternativos son:

- a. *GANAR/ GANAR*: Es una estructura de la mente y el corazón que constantemente procura el beneficio mutuo en todas las interacciones Humanas Ganar/ganar significa que los acuerdos o soluciones son mutuamente benéficos, mutuamente satisfactorios.
- b. *GANO/ PIERDES*: Es un enfoque autoritario “Si yo consigo lo que quiero, tú no consigues lo que quieres” Las personas de este tipo gano/pierdes desde el

nacimiento. La familia es la primera y más importante de las poderosas fuerzas formadoras.

c. *PIERDO/GANAS*: Algunas personas están programadas a la inversa: pierdo/ganas

- Yo pierdo, tú ganas
- Adelante, Imponme lo que quieres
- Pisotéame de nuevo. Todos lo hacen
- Soy un perdedor. Siempre lo he sido
- Soy un conciliador.
- Haré cualquier cosa para conservar la paz

Pierdo/ Ganas es peor que Gano/Pierdes, porque no tiene ninguna norma: ningún requerimiento, ninguna expectativa, ninguna visión.

Las personas que piensan en pierdo /ganas por lo general están deseosas de agradar o apaciguar. Buscan fuerza en la aceptación o la popularidad. Tienen poco coraje para expresar sus sentimientos y convicciones, y la fuerza del yo de los demás las intimida fácilmente.

En la negociación, pierdo/ganas se considera en ceder o renunciar, representa permisividad o indulgencia.

Tanto la de gano/pierdes como la de pierdo/ganas son posiciones débiles, basadas en las inseguridades personales.

- d. **PIERDO/ PIERDES:** Cuando se reúnen dos personas del tipo gano/pierdes es decir cuando interactúan dos individuos resueltos, obstinados, egoístas, el resultado será pierdo/pierdes. Ambos perderán. Los dos se vuelven vengativos y quieren recobrar lo que se les quite o “hacérselas pagar” al otro, ciegos al hecho de que el asesinato es suicidio, de que la venganza es un arma de doble filo.

Pierdo/ pierdes es la filosofía del conflicto, la filosofía de la guerra. Pierdo/pierdes es también la filosofía de las personas altamente dependientes sin dirección interior, que son desdichadas y piensan que todos los demás también deben ser. Si nadie gana nunca, tal vez ser un perdedor no sea tan malo.”

- e. **GANO:** Otra alternativa común es simplemente pensar “gano” Las personas con mentalidad de “gano” no necesariamente tienen que querer que algún otro pierda. Esto es irrelevante. Lo que les importa es conseguir lo que quieren.
- f. **GANAR /GANAR O NO HAY TRATO:** Si estos individuos no llegaran a una solución sinérgica con la que todos estuvieran de acuerdo.

No hay trato significa que si no podemos encontrar una solución que beneficie a ambas partes, coincidiremos en disentir de común acuerdo: no hay trato. No se ha creado ninguna expectativa, ni se ha establecido ningún contrato.

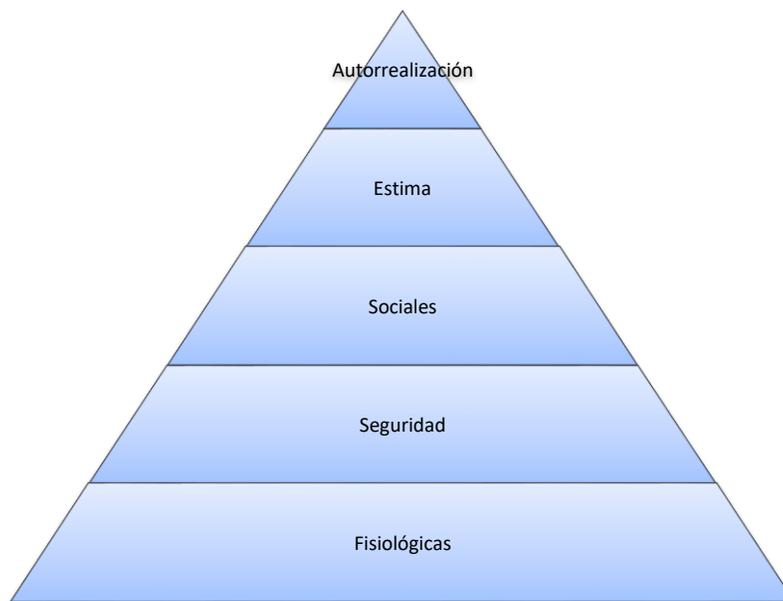
El enfoque ganar/ganar o no hay trato es sumamente realista en el principio de una relación comercial o de una empresa. En una relación empresarial ininterrumpida, “no hay trato” puede que no sea una opción viable, lo cual crea

problemas serios, especialmente en el caso de empresas o negocios familiares iniciados sobre la base de una relación personal estrecha. ⁽⁸⁾

2.3.9. Jerarquía De Las Necesidades – Abraham Maslow:

Las necesidades humanas en cinco tipos: Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización, ordenadas en forma de la siguiente forma:

Imagen 7: Piramide de Maslow Jerarquia de Necesidades



Fuente : Motivation and personality (1959)

⁸ COVEY Stephen R. "LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA Impreso en España Pág 243

- a) *Las Necesidades Fisiológicas.*- Son las de mayor jerarquía y sostienen la vida misma, permiten la supervivencia del cuerpo humano. Puede ser comprar, lograr satisfacer necesidades de abrigo, alimento, vivienda, vestido, descanso, etc.
- b) *Las Necesidades De Seguridad.*- Todos sentimos un deseo, consciente o inconsciente de mantenernos a salvo de los azares de la vida como: el peligro, la amenaza o la privación que pueden ser los accidentes, el daño corporal, la inestabilidad, la inseguridad económica, etc.; situación que en la actualidad se ha revertido totalmente con los despidos.
- c) *Las Necesidades Sociales.*- Siendo el hombre un ser social tiene la necesidad de pertenecer y ser aceptado por diversos grupos. La necesidad dominante de este nivel se manifiesta en la búsqueda de amor, compañía y amistad con los que lo rodean, preferentemente con sus compañeros de trabajo.
- d) *Las Necesidades De Estima.* - Se les denominan también del ego o status, consisten en el deseo que siente una persona de ser respetada y reconocida por los demás. Traducirse en prestigio, poder y control .
- e) *Las Necesidades de Autorrealización.* - Se encuentra en el nivel más elevado de la jerarquía establecida por Maslow y posiblemente sea la de más difícil e incompleta satisfacción. Es el deseo de maximizar cualquier potencial que posea el individuo. ⁽⁹⁾

⁹ ALVARADO OYARCE, Otoniel, “ Gestión Educativa , Enfoques y procesos” Universidad de Lima . 1999. Págs.

La motivación mantiene la actividad determinando la dirección general del comportamiento de un individuo. En la administración debe tener siempre presente en su institución, el principio básico de la motivación, que son las siguientes:

Interesar, atraer y seleccionar a los más idóneos, a los más aptos para el desempeño de un puesto mediante diversos incentivos como:

- Estabilidad, sueldos, ascensos, trato y ética.
- Separa a los ineficientes, indisciplinados y negligentes.
- Asegurar un retiro oportuno y decoroso a los que hayan cumplido su ciclo laboral y a los que desean dejar el servicio.
- Las injusticias y promesas incumplidas desalientan.
- La disciplina autoritaria y mecanicista genera ambientes anti dialógicos.
- El cambio frecuente de puestos de trabajo y la inseguridad en el cargo (el cambio frecuente de puestos de trabajo y la inseguridad en el cargo genera ansiedad). ⁽¹⁰⁾.

Quiere decir que no solo la paga económica es lo que moviliza a las personas, también otros incentivos como: El reconocimiento de su labor, la confianza en sus recompensas de su

¹⁰ INIDE. “Planteamientos de la Educación”. Tomo III. Edit. INICE. Lima – Perú 1999. P. 30

realización extraordinaria, las distinciones, el respeto a sus derechos, la ayuda a su realización personal, etc. satisfacen y motivan al docente.

2.3.10. Definición de Términos Básicos.

2.3.10.1. Actitud

Según Edwin Hollander: “Las actitudes son creencias y sentimientos acerca de un objeto o conjunto de objetos del ambiente social; son aprendidas; tienden a persistir, aunque están sujetas a los efectos de la experiencia; y son estados directivos del campo psicológico que influyen sobre la acción”.

Es la predisposición estable o forma habitual de pensar, sentir y actuar en consonancia con nuestros valores

2.3.10.2. Administración de Recursos Humanos.

Es una actividad planeada, basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (CHRUDEN y SHERMAN. Administración de Personal. Editorial South-Western Publishing. 1987.)

2.3.10.3. Asertividad.

La conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros.(Albery y Emmons1978).

2.3.10.4. *CETPRO*

Centros de Educación Técnica Productiva (**CETPRO**) la Educación Técnico Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición y desarrollo de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano, así como a la promoción de la cultura innovadora que responda a la demanda del sector productivo y a los avances de la tecnología, del desarrollo local, regional y nacional, así como a las necesidades educativas de los estudiantes en sus respectivos entornos.

2.3.10.5. *Comunicación*

La Real academia Española dice: “ comunicación es la acción y efecto de comunicarse entre dos o más personas, por medio del cual se transmiten significados de una persona a otra dando participación a otra persona y teniendo correspondencia con otros .”⁽¹¹⁾

2.3.10.6. *Comunicación Efectiva.*

Es todo aquello que nos permita comunicarnos instantáneamente con todas las personas a nuestro alrededor y de una manera efectiva. Aquí hablamos de habilidades, de técnicas para hacerlo mejor, de saber interactuar de una manera eficiente y sobre todo, en tratar de crear una buena y excelente relación con las demás personas. Una comunicación efectiva puede mejorar las relaciones en el ámbito laboral, personal o familiar. Una

¹¹ HAMMER, Michel y otros “Reingeniería” Edit. Norma . Inglaterra 1998. Pág 128

comunicación efectiva puede mejorar el desempeño de los equipos de trabajo, los procesos de liderazgo, el entender el cómo se solucionan los problemas que enfrentamos diariamente , sobre todo haciéndolo de una manera donde se genere confianza, donde se genere una buena actitud y sobre todo, teniendo una comunicación abierta con los demás.(Luis Vicente García Giliberti)

2.3.10.7. *Consideración Individual.*

En el proceso de formación de equipos de personas, hay un factor denominado *consideración individual*, esto es, apoyar las propuestas, demostrar empatía, estar accesible, tener en cuenta a las personas, ser sensible a las preocupaciones e intereses de todos los integrantes del equipo. (María Isabel Rojas).

2.3.10.8. *Control*

Según Henry Fayol el control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos.

El control es la función administrativa por medio de la cual se evalúa el rendimiento .

2.3.10.9. *Director*

Persona que dirige un organismo, espacio o empresa con la misión de lograr los objetivos

Su principal cometido entonces será la dirección, dirigir al personal, o los individuos que se encuentran a su cargo y guiarlos de la mejor manera posible hacia la satisfacción del objetivo fijado. Sobre el director es sobre quien recaerá la responsabilidad total de la actividad que dirija, es decir, si salen las cosas bien el será el responsable y si no salen

también será el responsable que no haya sido así.

2.3.10.10. *Empatía.*

Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él. (Gloria Ronderos).

2.3.10.11. *Liderazgo*

Se denomina de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.

2.3.10.12. *Motivación*

La motivación se define como un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento.⁽¹²⁾.

Deci y Ryan. (2000) Cuando estamos motivados intrínsecamente, no necesitamos incentivos ni castigos, porque la actividad es gratificante en sí misma. La motivación

¹²Woolfolk Anita “ Psicología educativa”Pág 350 impreso en México 2006.

extrínseca creada por factores externos como recompensa y castigo o no estamos interesados en la actividad: sólo nos importa aquello que nos reeditaré (13)

“Siendo misión fundamental de la función directiva la conducción de los subalternos hacia el logro de los objetivos interesa conocer las diversas manifestaciones del comportamiento, antes, durante y después de la aplicación de las estrategias de motivación”.

Kenneth H. Blanchard y Paul Hersey : Constituye un proceso psicológico en cadena que comienza con el sentimiento de una necesidad que se traduce en deseos, anhelos , aspiraciones que al no ser (o estar) satisfechos generan tensiones , las mismas que obligan a una actitud (conducta, comportamiento) tendente al logro del deseo para llegar a la satisfacción .

2.3.10.13. *Relaciones Interpersonales*

“Trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. Fernández 2003:25)

¹³Deci, E.L. Ryan, R.M. (200). The “what and “why” of goal pur-suits: Human needs and the self- determination of behavior. *PsychologicalInquiry*, 11, 227.

2.3.10.14. *Satisfacción Laboral.*

Wright y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

2.3.10.15. *Toma de Decisiones.*

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones. La toma de decisiones consiste básicamente en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial.

2.3.10.16. *Trabajo en Equipo.*

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

"Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados". (Fainstein Héctor).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis General

El estilo administrativo educativo se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales en el Centro de Educación Técnico-Productiva 01 Abancay 2016.

3.1.2. Hipótesis Específico

- a) El estilo Administrativo educativo en la labor de toma de decisiones se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016.
- b) El estilo Administrativo educativo en la labor de control se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva Estatal 01 Abancay 2016.
- c) El estilo Administrativo educativo en su labor de líder se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016

3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable X: estilo Administrativo educativo

Variable Y: Relaciones Interpersonales

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

3.3.1. Estilos de Administración Educativa

Se designa un determinado modo de desempeñar la función administrativa, que se caracteriza por unas prácticas peculiares que tienen una cierta consistencia en el tiempo⁽¹⁴⁾

3.3.2. Relaciones Interpersonales:

Las relaciones humanas de todos los integrantes de la organización durante el trabajo educativo.

¹⁴ SERAFIN ANTÚNEZ , Marcos 2011 “Gestión Institucional ” pág 42 Universidad de Barcelona Virtual.

3.4. OPERACIÓN DE VARIABLES

Cuadro 6: Operación de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable X : Estilo Administrativo educativo	Toma de decisiones	1. Establece Objetivos y Metas 2. Identificación y Solución de Problemas 3. Empatía 4. Determinar y distribuir los recursos financieros
	Liderazgo	5. Capacidad de Servicio 6. Fidelidad a Principios 7. Consideración individual
	Control	8. Desempeño del personal docente 9. Ejecución de las actividades programadas 10. Cumplimiento de metas
Variable Y: RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación Efectiva	11. Información permanente 12. Información oportuna 13. Fluidez en términos organizacionales 14. Asertividad
	Satisfacción Laboral	15. Trabajo en equipo 16. Buenas relaciones laborales 17. Nivel de motivación 18. Grado de satisfacción 19. compromiso
	Actitud	20. Confianza 20. Honestidad 22. Respeto 23. Responsabilidad

3.5. MATRIZ DE CONSISTENCIA (Ver Anexos)

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Tipo

No experimental de corte transversal.

Es no experimental por que busca conocer cuál es la relación entre las variables Estilo Administrativo educativo y Relaciones Interpersonales, en el año 2016. En estos casos el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el transversal o transaccional.

Es transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único en este caso el año 2016. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.
(Página web técnicas de estudio)

4.1.2. Niveles

Los niveles de investigación utilizados fueron: descriptivo, correlacional.

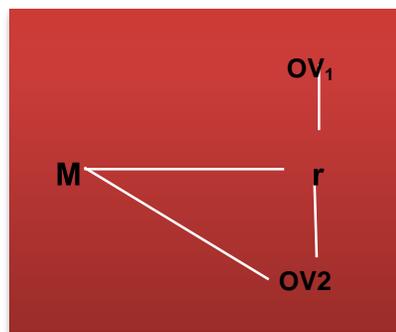
Descriptivo.- Señala que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las persona, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Sampiere Fernández, 2014) (p. 153)

Correlacional.- Nos indica que estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras funciones de la relación causa-efecto (Sampiere Fernández, 2014) (p.157).

4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de diseño Correlacional porque determina si dos variables están correlacionadas o no. Esto significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable (Siddharth Kalla)

Presentando el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra

V₁ : Estilo de Dirección.

V₂ : Relaciones Interpersonales.

R : Relación, influencia.

4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis de esta investigación fueron los docentes que laboran en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016.

4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población estuvo conformada por 38 docentes del Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016

4.5. TAMAÑO Y SELECCIÓN DE MUESTRA

Para el cálculo del tamaño de la muestra se empleó el total de la población.

4.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Método

El método a utilizar será el Hipotético – Deductivo porque es un proceso iterativo, es decir, que se repite constantemente , durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos. Si la teoría no se ajusta a los datos, se ha de cambiar la hipótesis, o modificarla, a partir de inducciones. Se actúa entonces en ciclos deductivos-inductivos para explicar el fenómeno que queremos conocer (Apuntes interesantes de Psicología)

4.6.2. Técnicas

Para la Investigación se hará uso de la técnica de la encuesta, de donde se obtendrá la información para las variables de la investigación, recogiendo la información usando procedimientos estandarizados de manera que a cada Docente se les realizara las mismas preguntas de la misma manera.

4.6.3. Instrumentos

Los instrumentos serán las encuestas, Cuestionarios de opinión y escalas de actitud.

CAPITULO V
PRESENTACION DE RESULTADOS

5.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1.1. Prueba de confiabilidad cuestionario

Para obtener la confiabilidad del instrumento (Cuestionario) se aplicó la prueba estadística de alfa de Cronbach; la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide (Hernández 2010).

La fórmula de alfa Cronbach Prueba de Confiabilidad:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Donde:

- a = Alfa de Cronbach
- K = Numero de ítems
- V_i = Varianza de cada ítems
- V_t = Varianza del total

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.81	23

Como podemos ver nuestro instrumento es confiable según la prueba realizada.

5.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

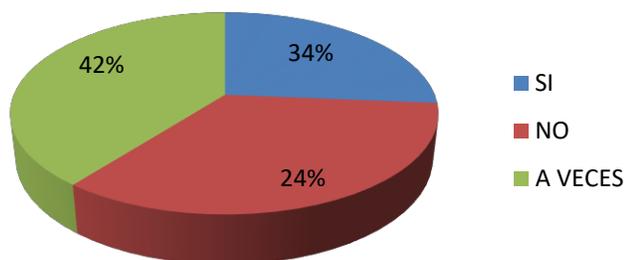
Dimensión 1: Toma de decisiones

1. ¿La administración establece los objetivos y metas participativamente?

Tabla 1: *Establece Objetivos y Metas*

Xi	Fi	FI	hi %	HI%
SI	13	13	34	34
NO	9	22	24	58
A VECES	16	38	42	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 1: *Establece Objetivos y Metas*



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 34% de los Docentes consideran que la Administración Si establece los objetivos y metas participativamente, el 24% indicó que No y el 42% consideran que A VECES.

Interpretación

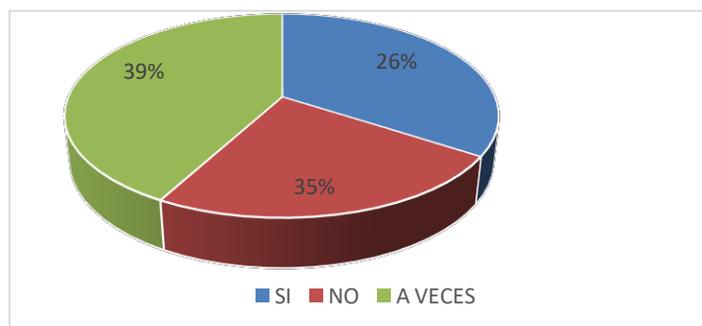
Se concluye del gráfico que existe un total de 42%(16 docentes) entre los encuestados que consideran que la Administración A VECES establece los objetivos y metas participativamente, debido que los docentes perciben que NO SIEMPRE son tomados en cuenta para establecer los objetivos y metas de su centro de labor.

2. ¿La Administración involucra a los docentes en la identificación y solución de Problemas de la Institución?

Tabla 2: *Involucra a los docentes en la identificación y solución de problemas de la institución.*

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	10	10	26	26
NO	13	23	35	61
A VECES	15	38	39	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 2: *Involucra a los docentes en la identificación y solución de problemas de la institución.*



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 26% de los Docentes consideran que si son involucrados en la identificación y solución de problemas de la institución, el 35% consideran no y el 39% que a veces.

Interpretación

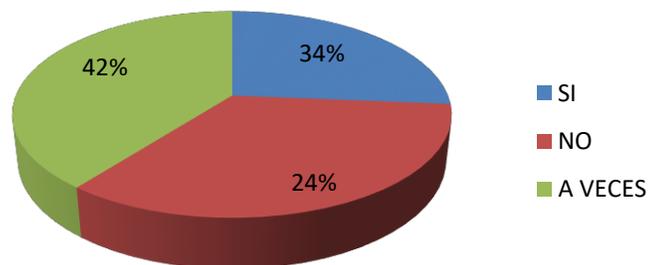
Se concluye del grafico que un 39 %(15 docentes) entre los encuestados indican que A VECES la Administración Involucra a los docentes en la identificación y solución de Problemas en la Institución, pero una cifra no despreciable es el 35%(13 docentes) que indican que la Administración NO Involucra a los docentes en la identificación y solución de Problemas de la Institución

3. ¿La Administración estimula la empatía en el CETPRO?

Tabla 3: La Administración estimula la empatía en el CETPRO.

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	13	13	34	34
NO	9	22	24	58
A VECES	16	38	42	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 3: La Administración estimula la empatía en el CETPRO



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 34% de los Docentes consideran que la Administración estimula la empatía en el CETPRO, el 24% consideran que NO y el 42% A VECES.

Interpretación

Se concluye del grafico que existe un total de 42%(16 docentes) que consideran que A VECES La Administración Estimula la Empatía en elCETPRO participativamente.

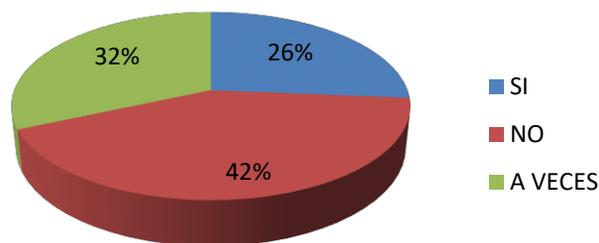
4. ¿La administración Consulta a los docentes para determinar y distribuir los recursos financieros.

Tabla 4: Consulta a los docentes para determinar y distribuir los recursos financieros

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	10	10	26	26
NO	16	26	42	68
A VECES	12	38	32	100

TOTAL	38		100	
-------	----	--	-----	--

Gráfico 4: Consulta a los docentes para determinar y distribuir los recursos financieros



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 26% de los Docentes consideran que la Administración les Consulta para determinar y distribuir los recursos financieros, el 42% consideran que NO y el 32% que A VECES.

Interpretación

Se concluye del grafico que existe un total de 42%(16 docentes) entre los encuestados que consideran que la Administración NO les Consulta para determinar y distribuir los recursos financieros.

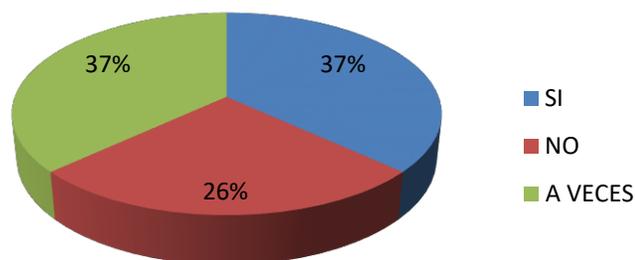
Dimensión 2: Liderazgo

5. ¿Ud. Cree que la Administración tiene capacidad de servicio?

Tabla 5: Ud. Cree que la Administración tiene capacidad de servicio

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	14	14	37	37
NO	10	24	26	63
A VECES	14	38	37	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 5: Ud. Cree que la Administración tiene capacidad de servicio



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 37% de los Docentes consideran que la Administración tiene Capacidad de Servicio, el 26% consideran que NO y el 37% A VECES.

Interpretación

Se concluye del grafico que existe un total de 37%(14 docentes) entre los encuestados que consideran que la Administración tiene Capacidad de Servicio y otra

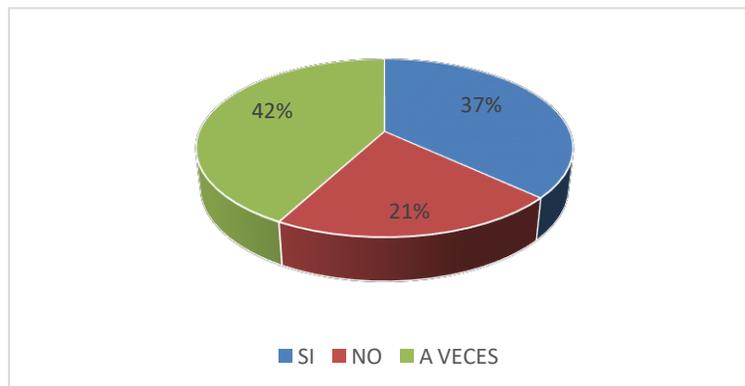
cantidad igual 37%(14 docentes) que considera que A VECES la Administración tiene Capacidad de Servicio.

6. ¿Ud. Cree que la Administración tiene fidelidad a los principios de la institución?

Tabla 6: Ud. Cree que la Administración tiene fidelidad a los principios de la institución

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	14	14	37	37
NO	8	22	21	58
A VECES	16	38	42	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 6: Ud. Cree que la Administración tiene fidelidad a los principios de la institución



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 37% de los Docentes consideran que la Administración tiene Fidelidad a Principios de la Institución, el 21% consideran NO y el 42% que A VECES.

Interpretación

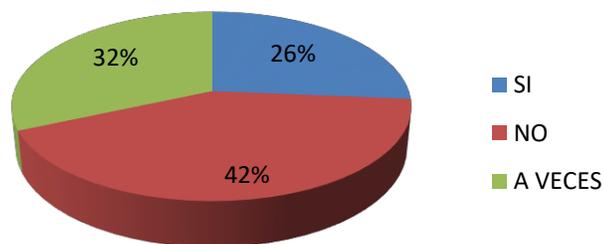
Se concluye del grafico que el mayor porcentaje es de 42% (16 docentes) los cuales indican que A VECES la Administración tiene Fidelidad a los Principios de la Institución.

7. ¿Ud. Cree que la Administración tiene consideración individual?

Tabla 7: Ud. Cree que la Administración tiene consideración individual

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	10	10	26	26
NO	16	26	42	68
A VECES	12	38	32	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 7: Ud. Cree que la Administración tiene consideración individual



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 26% de los Docentes consideran que la Administración tiene Consideración individual, el 42% consideran que NO y el 32% que A VECES.

Interpretación

Se concluye del grafico que el mayor porcentaje es de 42% (16 docentes) de los encuestados, estos consideran que la Administración NO tiene Consideración individual en el manejo de la administración de la institución.

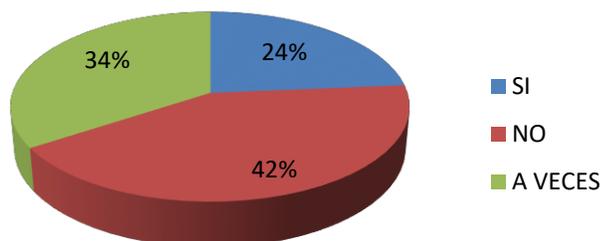
Dimensión 3: Control

8. ¿La Administración admite que los docentes establezcan pautas para el control del desempeño del personal docente?

Tabla 8: La Administración admite que los docentes establezcan pautas para el control del desempeño del personal docente

Xi	Fi	FI	hi %	HI%
SI	9	9	24	24
NO	16	25	42	66
A VECES	13	38	34	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 8: La Administración admite que los docentes establezcan pautas para el control del desempeño del personal docente



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 24% de los Docentes consideran que el Director admite que los docentes establezcan pautas para el control del Desempeño del personal docente, el 42% consideran que NO y el 34% consideran que A VECES.

Interpretación

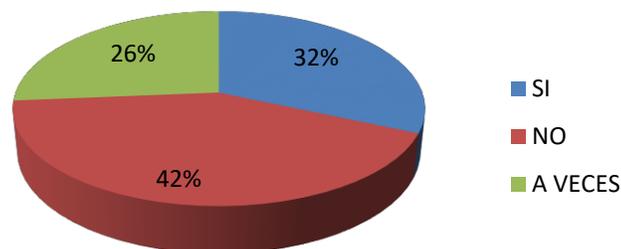
Se concluye del gráfico que existe un total de 42% (16 docentes) de los encuestados consideran que la Administración NO admite que los docentes establezcan pautas para el control del desempeño del personal docente, siendo esto señal de que la Administración considera que el control del desempeño de los docentes es una labor solo suya.

9. ¿La Administración realiza el control de la ejecución de las actividades programadas participativamente?

Tabla 9: La Administración realiza el control de la ejecución de las actividades programadas participativamente

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	12	12	32	32
NO	16	28	42	74
A VECES	10	38	26	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 9: La Administración realiza el control de la ejecución de las actividades programadas participativamente



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 32% de los docentes consideran que Director realiza el control de la ejecución de las actividades programadas participativamente, el 42% consideran que NO y el 26 % A VECES.

Interpretación

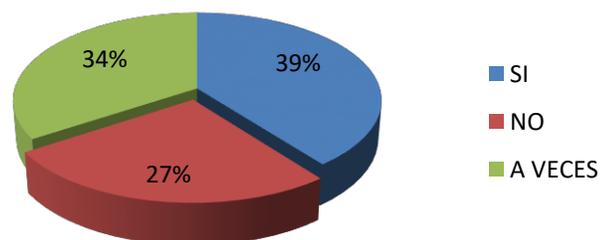
Se concluye del grafico que existe un total de 42%(16 docentes) de los encuestados que consideran que la Administración NO realiza el control de la ejecución de las actividades programadas participativamente, por lo cual podemos observar que es una actividad que la Administración considera que es netamente su función

10. ¿La Administración realiza el control de cumplimiento de metas participativamente?

Tabla 10: La Administración realiza el control de cumplimiento de metas participativamente.

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	15	15	39	39
NO	10	25	27	66
A VECES	13	38	34	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 10: La Administración realiza el control de cumplimiento de metas participativamente.



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observó que el 39% de los docentes consideran que la Administración realiza el control de Cumplimiento de metas participativamente, el 27% consideran que NO y el 34% que A VECES.

Interpretación

Se observa que existe un total de 39% (15 docentes) de los encuestados que consideran que la Administración realiza el control de Cumplimiento de metas participativamente, ya que es un tema de la institución en general es una actividad que indican los docentes que son llamados a participar.

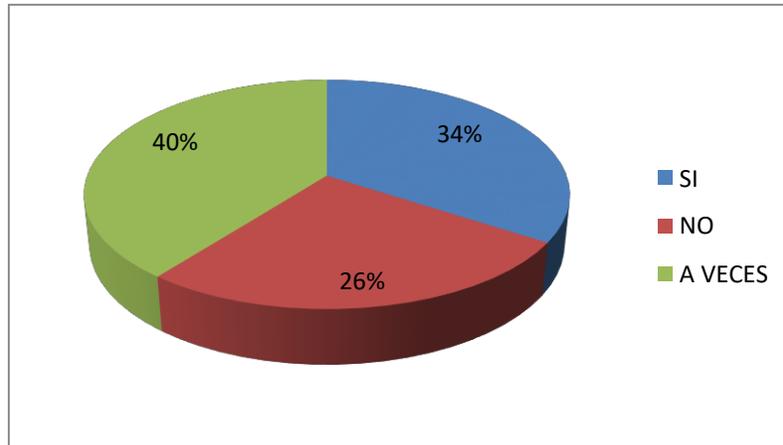
Dimensión 4: Comunicación Efectiva

11. ¿La Administración comparte información permanentemente sobre cursos de actualizaciones y capacitaciones ?

Tabla 11: La Administración comparte información permanentemente sobre cursos de actualizaciones y capacitaciones.

Xi	fi	FI	hi%	HI%
SI	13	13	34	34
NO	10	23	26	61
AVECES	15	38	40	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 11: La Administración comparte información permanentemente sobre cursos de actualizaciones y capacitaciones.



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 34% de los docentes consideran que la Administración comparte información permanente, el 26% consideran que NO y el 40 % A VECES.

Interpretación

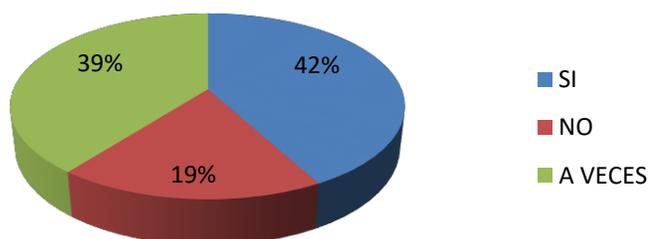
Se observa que existe un total de 40% (15 docentes) de los encuestados que consideran A VECES la Administración comparte información permanente, esto quiere decir que estos 15 docentes perciben que la información no siempre es compartida permanentemente.

12. ¿La Administración comparte información oportuna sobre reglamentos y otros en mejoría de la labor del docente ?

Tabla 12: La Administración comparte información oportuna sobre reglamentos y otros en mejoría de la labor del docente

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	16	16	42%	42%
NO	7	23	19%	61%
A VECES	15	38	39%	100%
TOTAL	38		100%	

Gráfico 12: La Administración comparte información oportuna sobre reglamentos y otros en mejoría de la labor del docente



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 42% de los Docentes consideran que la Administración SI comparte información oportuna el 19% consideran que NO y el 39% que A VECES.

Interpretación

Se concluye del grafico que existe un total de 42% (16 docentes) de los encuestados que consideran que la Administración SI comparte información oportuna y un 39% (15

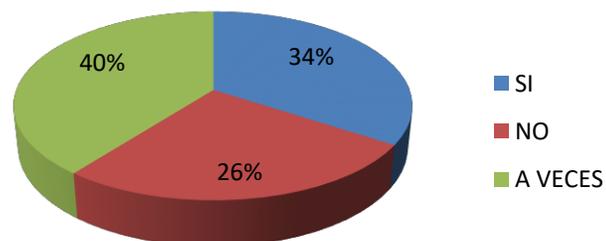
docentes) que A VECES comparte información oportuna, observamos que las dos opciones tienen una mínima cantidad de diferencia de docentes.

13. ¿La Administración tiene fluidez en términos organizacionales?

Tabla 13: La Administración tiene fluidez en términos organizacionales

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	13	13	34%	34%
NO	10	23	26%	60%
A VECES	15	38	40%	100%
TOTAL	38		100%	

Gráfico 13: La Administración tiene fluidez en términos organizacionales



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 34% de los Docentes consideran que la Administración SI tiene fluidez en términos organizacionales el 26 % que NO y el 40% que A VECES.

Interpretación

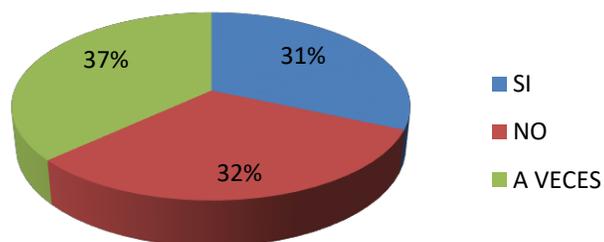
Se concluye del grafico que existe un total de 40% (15 docentes) de los encuestados que consideran que la Administración A VECES tiene fluidez en términos organizacionales.

14. ¿La Administración práctica la asertividad?

Tabla 14: La Administración práctica la asertividad

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	12	12	31%	31%
NO	12	24	32%	63%
A VECES	14	38	37%	100%
TOTAL	38		100%	

Gráfico 14: La Administración práctica la asertividad



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 31% de los Docentes consideran que la Administración SI practica la Asertividad el 32% que NO y el 37% que A VECES.

Interpretación

Se concluye del grafico que existe un total del 37% (14 docentes) entre los encuestados que consideran que la Administración A VECES practica la Asertividad en el desarrollo de sus funciones.

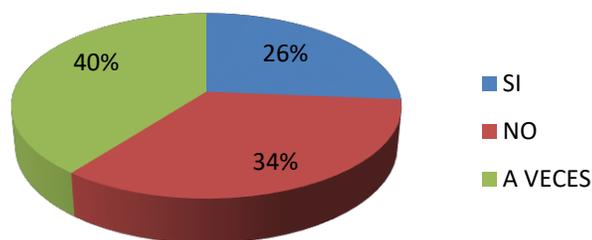
Dimensión 5: Satisfacción Laboral

15. ¿La Administración promueve trabajo en equipo?

Tabla 15: La Administración promueve trabajo en equipo

Xi	Fi	FI	hi %	HI%
SI	10	10	26%	26%
NO	13	23	34%	60%
A VECES	15	38	40%	100%
TOTAL	38		100%	

Gráfico 15: La Administración promueve trabajo en equipo



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 26% de los Docentes consideran que la Administración SI promueve trabajo en equipo, el 34% NO y el 40% A VECES.

Interpretación

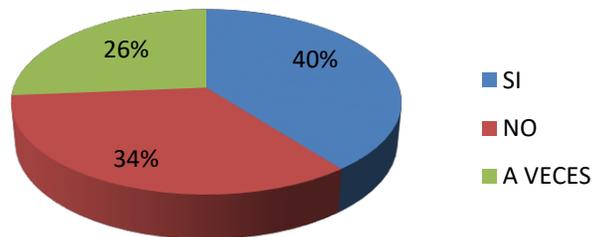
Se concluye del gráfico que existe un total del 40% (15 docentes) entre los encuestados que consideran que la Administración A VECES promueve trabajo en equipo siendo, la opción NO el segundo porcentaje más alto que con 34% (13 docentes) llegando a la conclusión que solo una minoría de 26% (10 docentes) consideran plenamente que si se promueve el equipo por parte de la Administración.

16. ¿Cree Ud. Que tiene buenas relaciones laborales con la Administración?

Tabla 16: Cree Ud. Que tiene Buenas relaciones laborales con la Administración

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	15	15	40%	40%
NO	13	28	34%	74%
A VECES	10	38	26%	100%
TOTAL	38		100%	

Gráfico 16: Cree Ud. Que tiene Buenas relaciones laborales con la Administración



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 40% de los Docentes consideran que SI tienen buenas relaciones laborales con la Administración el 34 % que NO y el 26% A VECES.

Interpretación

Se concluye del grafico que existe un total del 40% (15 Docentes) entre los Docentes encuestados que SI tienen buenas relaciones laborales con la Administración, no optante un 34% (13 Docentes) indica que NO tiene buenas relaciones laborales con la

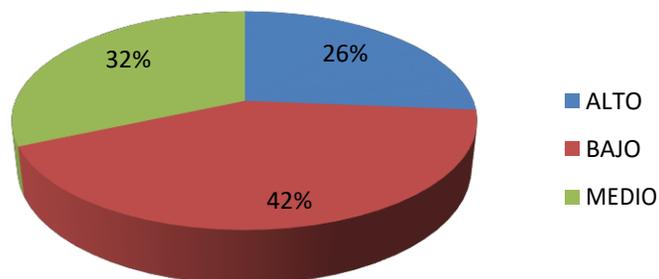
Administración pudiendo ocasionar algunos problemas en las relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

17. ¿Qué nivel de motivación siente Ud. Por parte de la Administración?

Tabla 17: *Qué nivel de motivación siente Ud. Por parte de la administración*

Xi	fi	FI	hi %	HI%
ALTO	10	10	26%	26%
BAJO	16	26	42%	68%
MEDIO	12	38	32%	100%
TOTAL	38		100%	

Gráfico 17: *Qué nivel de motivación siente Ud. Por parte de la administración*



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 26% de los Docentes encuestados consideran ALTO el nivel de motivación por parte de la administración, el 42 % consideran BAJO y el 32 % MEDIO.

Interpretación

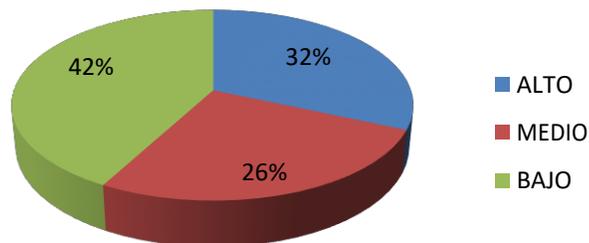
Se concluye del gráfico que existe un total de 42% (16 Docentes) entre los Docentes encuestados que indican que el nivel de motivación por parte de la dirección es BAJO, y solo un 26% (10 Docentes) ALTO, llegando a la conclusión que la mayoría de docentes no sienten que exista motivación por parte de la administración, poniendo esto en riesgo el buen desempeño de sus funciones.

18. ¿Qué grado de satisfacción tiene con el estilo de administración en el CETPRO ?

Tabla 18: Grado de satisfacción tiene con el estilo de administración en el CETPRO

Xi	f_i	FI	hi %	HI%
ALTO	12	12	32	32
BAJO	10	22	26	58
MEDIO	16	38	42	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 18: Grado de satisfacción tiene con el estilo de administración en el CETPRO



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que los encuestados indican que el grado de satisfacción con el estilo de administración en el CETPRO es ALTA un 32%, BAJA 26% y MEDIA 42%

Interpretación

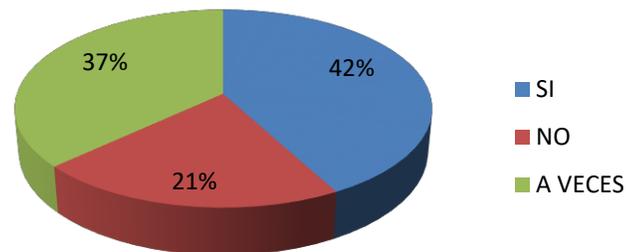
Se observa que existe un total de 42% (16 docentes) con satisfacción MEDIA con respecto al estilo de administración en el CETPRO, llegando a la conclusión que este total no se encuentra totalmente satisfecho en la institución y si sumamos el 26% (10 docentes) que indican que el grado de satisfacción es BAJO podemos ver que superan a los docentes que si se encuentran satisfechos con el estilo de la administración.

19. ¿Se siente comprometido en las decisiones de la administración relacionadas al centro educativo que labora?

Tabla 19: Se siente comprometido en las decisiones de la administración relacionadas al centro educativo que labora

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	16	16	42	42
NO	8	24	21	63
A VECES	14	38	37	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 19: Se siente comprometido en las decisiones de la administración relacionadas al centro educativo que labora



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 42% de los encuestados indican que se sienten comprometido en las decisiones de la administración relacionadas al centro educativo que labora, el 21% consideran que NO y el 37 % A VECES.

Interpretación

Se observa que existe un total de 42% (16 docentes) de los encuestados que consideran que se sienten comprometido en las decisiones de la administración relacionadas al centro educativo que laboran, llegando a la conclusión que son los que cumplen sin objetar las decisiones del directo con respecto a la institución.

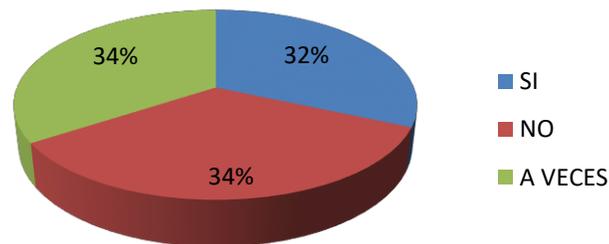
Dimensión 6: Valores

20. ¿La Administración brinda confianza a los docentes?

Tabla 20: La Administración brinda confianza a los docentes

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	12	12	32	32
NO	13	25	34	66
A VECES	13	38	34	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 20: La Administración brinda Confianza a los docentes



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 32% de los encuestados indican que la Administración brinda Confianza a los docentes, el 34% consideran que NO y el 34 % A VECES.

Interpretación

Se observa que existe un total de 34% (13 docentes) de los encuestados consideran que la Administración brinda Confianza a los docentes al igual que 34% (13 docentes)

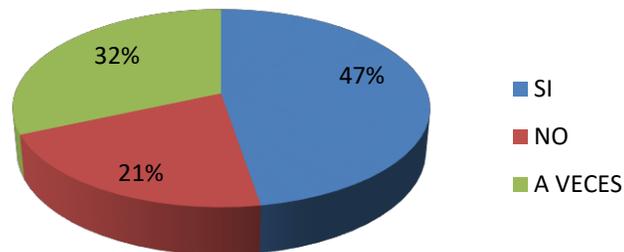
consideran que la Administración NO brinda confianza, siendo esto un problema para la labor de la Administración, ya que debe ser observado constantemente.

21. ¿Cree Ud. Que la Administración realiza una labor honesta?

Tabla 21: Cree Ud. Que la Administración realiza una labor honesta

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	18	18	47	47
NO	8	26	21	68
A VECES	12	38	32	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 21: La Administración tiene una labor honesta



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 47% de los encuestados indican que la Administración tiene una labor honesta, el 21% consideran que NO y el 32 % A VECES.

Interpretación

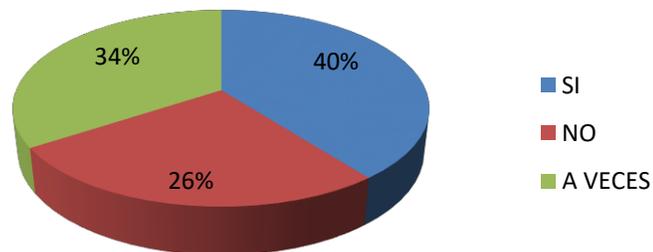
Se observa que existe un total de 47% (18 docentes) de los encuestados que consideran que la Administración tiene una labor honesta.

22. ¿La Administración respeta la opinión de los docentes?

Tabla 22: La Administración respeta la opinión de los docentes

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	15	15	40	40
NO	10	25	26	66
A VECES	13	38	34	101
TOTAL	38		100	

Gráfico 22: La Administración respeta la opinión de los docentes



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 40% de los encuestados la Administración brinda respeto a los docentes, el 26% consideran que NO y el 34% A VECES.

Interpretación

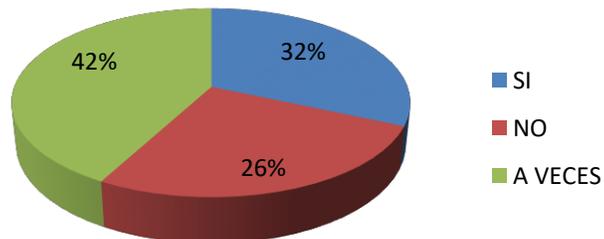
Se observa que existe un total de 40% (15 docentes) de los encuestados que consideran que la Administración SI brinda respeto a los docentes, pero hay un 26%(10 docentes) que consideran que la Administración NO tiene respeto a los docentes, al igual que 34%(13 docentes) consideran que solo A VECES, el tema del respeto entre personas es muy importante y más en un clima laboral, ya que esto conlleva a originar problemas en las relaciones interpersonales, observamos que hay opiniones divididas.

23. ¿Cree Ud. que la Administración es responsable con las labores encomendadas?

Tabla 23: La Administración es responsable con las labores encomendadas

Xi	fi	FI	hi %	HI%
SI	12	12	32	32
NO	10	22	26	58
A VECES	16	38	42	100
TOTAL	38		100	

Gráfico 23: la Administración es responsable con las labores encomendadas



Análisis

En el resultado obtenido en el cuadro se observa que el 32% de los docentes consideran que la Administración es responsable con las labores encomendadas como Director, el 26% consideran que NO y el 42 % A VECES.

Interpretación

Se observa que existe un total de 42% (16 docentes) de los encuestados consideran que A VECES la Administración es responsable con las labores encomendadas como Director, llegando a la conclusión que 16 docentes consideran que en algunas situaciones la Administración es responsable con las labores encomendadas como Director y en otras no es responsable con las labores encomendadas .

5.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para el análisis de las hipótesis utilizamos la prueba de T de Student y para determinar la relación entre las variables o dimensiones a considerar, utilizamos el coeficiente de correlación que según Sampieri Hernández y otros Triola, M. (2013). Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón.

La valoración que el mismo autor le asigna al coeficiente de correlación es la siguiente:

Cuadro 7: Valoración De Asignación De Coeficiente

-1.00 = correlación negativa perfecta.
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Spearman (r_S); permitió conocer el grado y el sentido de la relación que existe entre dos variables que se miden en un nivel ordinal. Entendiendo que si la medición de ambas variables se encuentra en un nivel de intervalos pero no

se cumple con las condiciones que requiere la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, la prueba de Spearman en una buena alternativa pues tiene casi la misma potencia.

El valor de **rS** varía entre -1 y +1. Un valor de **rS** negativo indica una relación inversa, mientras que uno positivo indica una relación directa. Aunque el procedimiento de cálculo de la correlación de Pearson y de Spearman son muy parecidos, pero de resultados diferentes pues la prueba de Spearman se basa en los rangos de los valores, perdiendo parte de la información que se encuentra en los datos.

5.3.1. Prueba De Hipótesis General

Hi: El estilo administrativo educativo se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales en el Centros de Educación Técnico-Productiva Estatal 01Abancay.

Ho: El estilo administrativo educativo no se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales en el Centros de Educación Técnico-Productiva 01Abancay.

Tabla 24: Correlación De Variables: Estilo Administrativo Y Relaciones Interpersonales

		Estilo administrativo educativo	Relaciones interpersonales
Estilo administrativo educativo	Coeficiente de correlación	1	,611**
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,611**	1
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observamos que el coeficiente de correlación según Rho de Spearman entre las variables estilo administrativo educativo y relaciones interpersonales es de 0,611 con un nivel de significancia de 0,00, este valor es menor que el valor 0,05 ($0.00 < 0.05$), la correlación entre las variables estilo administrativo educativo y relaciones interpersonales es positiva, lo que indica que cuanto mejor es el estilo administrativo, mejora las relaciones interpersonales.

Tabla 25: Correlación De Variables Entre Las Dimensiones De Estilo Administrativo Y Relaciones Interpersonales

		DIMENSIONES RELACIONES INTERPERSONALES		
DIMENSIONES ESTILO ADMINISTRATIVO		Comunicación efectiva	Satisfacción laboral	Valores
Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,589**	,562**	,596**
	Rho de Spearman			
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000

	N	38	38	38
Liderazgo	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,610**	,653**	,680**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	38	38	38
Control	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,697**	,546**	,568**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	38	38	38
AMBIENTE DE TRABAJO	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,624**	,664**	,620**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	38	38	38

En la tabla, se muestran la correlación según Rho de Spearman entre las dimensiones de cada una de las variables y podemos observar que en la mayoría de las correlaciones los niveles de significancia no superan el 0.05 establecido en la prueba de hipótesis. Lo que indica que las variables se asocian de manera directa y significativa. Esto aporta mayor evidencia para afirmar que si existe relación entre las variables estilo administrativo y las relaciones interpersonales.

5.3.2. Prueba De Hipótesis Específicos

Primera Hipótesis

Hi: El estilo Administrativo educativo en la labor de toma de decisiones se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centros de Educación Técnico - Productiva estatal 01 Abancay.

H₀: El estilo Administrativo educativo en la labor de toma de decisiones no se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centros de Educación Técnico Productiva estatal 01. Abancay.

Tabla 26: Correlaciones Entre La Dimensión Toma Decisiones Y Las Relaciones Interpersonales

		Dimensión toma de decisiones	Relaciones interpersonales
Dimensión toma de decisiones	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1	,582**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,582**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observamos que el coeficiente de correlación entre las dimensión toma de decisiones y dimensión relaciones interpersonales es de 0,582 con un nivel de significancia de 0,00, este valor es menor que el valor 0,05 ($0.00 < 0,05$) lo que nos permite aseverar con certeza que, la correlación entre la dimensión toma de decisiones y las relaciones interpersonales es positiva considerable, por lo que concluimos que la dimensión toma de decisiones se relaciona significativamente con la variables relaciones interpersonales entre los docentes en el Centros de Educación Técnico Productiva estatal 01. Abancay.

Segunda Hipótesis

Hi: El estilo Administrativo educativo en la labor de control se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centros de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay.

Ho: El estilo Administrativo educativo en la labor de control no se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centros de Educación Técnico -Productiva estatal 01Abancay.

Tabla 27: Correlaciones Labor De Control y Las Relaciones Interpersonales

		Labor de control	Relaciones interpersonales
Dimensión labor de control	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1	,604**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,604**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observamos que el coeficiente de correlación entre la dimensión labor de control y la variable relaciones interpersonales es de 0,604 con un nivel de significancia de 0,00, este valor es menor que el valor 0,05 ($0.00 < 0,05$) esto indica que la relación entre la dimensión labor de control

y la variables relaciones interpersonales es positiva considerable esto significa que cuanto mejor es la forma de la labor de control, mejora las relaciones interpersonales.

Tercera Hipótesis

Hi: El estilo Administrativo educativo en su labor de líder se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centros de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay

Ho: El estilo Administrativo educativo en su labor de líder no se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centros de Educación Técnico -Productiva estatal 01. Abancay

Tabla 28: Correlaciones Dimensión Liderazgo Y Relaciones Interpersonales

		Dimensión liderazgo	Relaciones interpersonales
Dimensión liderazgo	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1	,647**
	<u>Sig. (bilateral)</u>		,000
	N	38	38
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,647**	1
	<u>Sig. (bilateral)</u>	,000	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observamos que el coeficiente de correlación entre dimensión de liderazgo y variable relaciones interpersonales es de 0,647 con un nivel de significancia de 0,00, este valor es menor que el valor 0,05 ($0.00 < 0,05$) esto indica que la relación entre la dimensión liderazgo y la variable relaciones interpersonales es positiva y considerable, esto significa que cuando es adecuado el liderazgo, mejora las relaciones interpersonales.

CONCLUSIONES

- Como podemos observar el estilo de administración que tiene el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay se relaciona directamente en las relaciones interpersonales con los docentes, llegando a la conclusión que a un mejor estilo administrativo se obtendría una mejor relación interpersonal con los docentes.
- Las encuestas reflejan que la forma de tomar decisiones por parte de la Administración Educativa afecta en las relaciones interpersonales que tiene con los docentes, ya que podemos observar que si las decisiones son de manera autoritaria entonces causa malestar en los docentes, en cambio sí es participativa ellos se verán involucrados y sentirán satisfacción laboral.
- El personal docente ocasionalmente (dependiendo la actividad que realice)siente que el estilo de la Administración Educativa es dictador indicando, demostrando que la administración no aplica ninguna estrategia para manter una labor organizada del personal docente a cargo.
- En cuanto al aspecto de control por parte de la administración afecta en las relaciones interpersonales con los docentes, si no se cumplen plazos, no hay un seguimiento a las actividades programadas y la participación de docentes en pautas para un mejor control de

ellos mismos, dañando con esto la comunicación efectiva entre administrador y personal docente.

- El desempeño de la Administración educativa como líder tienen una relación significativa en las relaciones interpersonales laborales con los docentes, de acuerdo a las actitudes que tiene el administrador como líder tiene como resultado las actitudes de los docentes para con la administración, llegando así a las buenas o malas relaciones interpersonales entre ambos.
- Llegamos a la conclusión que de acuerdo A NUESTRA INVESTIGACIÓN la forma de tomar de decisiones, liderazgo y forma de control por parte del director tiene como resultado la comunicación efectiva y Satisfacción Laboral y la calificación de actitudes por parte del docente hacia el director, que tomando todo esto en cuenta da como resultado buenas o malas relaciones interpersonales en el Centro de Educación Técnico Productivo Estatal 01 Abancay.

RECOMENDACIONES

- Para asumir el cargo de Director se debe contar con cursos de administración de Recursos Humanos, Relaciones Interpersonales, solución de conflictos.
- Desarrollar en el Centro de Educación Técnico Productiva el Estilo de Administración Corporativa, donde prime la comunicación, el trabajo en equipo, la delegación de funciones, actitudes en situaciones difíciles, formación de equipos de trabajo así como la toma de decisiones, tendientes a facilitar y generar cambios exitosos.
- Promover un programa de capacitación virtual en administración educativa, para personas que ocupan cargos de administración educativa, los cuales deben ser monitoreados y evaluados, para así lograr que la administración sea participativa.
- La administración educativa debe valorar el potencial humano y manifestar empatía a todo el personal a cargo.
- Promover actividades de integración de todo el personal del CETPRO y así poder trabajar todo el personal por el mismo objetivo.
- Para garantizar el éxito de los cambios organizacionales se requiere el compromiso de toda la comunidad educativa en este caso la Administración y docentes.

- El proceso de comunicación es importante para la administración educativa , porque le permite desarrollar mejor sus funciones . Se recomienda mejorar este proceso para así obtener a través de él una mayor eficacia en el funcionamiento institucional.
- Se recomienda a la administración educativa del CETPRO involucrar al docente en las actividades y decisiones del centro educativo ya que son condiciones indispensables para una buena relación interpersonal entre ambos actores y así poder brindar un servicio de calidad y eficiente para el bien de la ciudadanía estudiantil.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO OYARCE, Otoniel 1990 “Administración de la Educación”

ALVARADO OYARCE, Otoniel 1990 “Supervisión Educativa Teoría y Práctica” Editorial Educativa INIDE Lima Perú.

ALVARADO OYARCE, Otoniel 1999 “Gestión Educativa Enfoques y Procesos” Lima Perú.

ALVARADO OYARCE, Otoniel 1998 “Administración de la Educación, Enfoque Gerencial” Universitaria de Lima Perú.

ALVARADO OYARCE, Otoniel 2000 “Gerencia y Marketing Educativo” Herramientas modernas de Gestión Educativa Lima Perú.

ALVARADO OYARCE, Otoniel, 2003 “Gerencia y Marketing, Herramientas de la Gestión Educativa Moderna”, Universidad Alas Peruanas

ARBOLEDA TORO, Néstor, 1990 “Administración de la Educación “ Edit. Supergrafica E.I. R.L. Lima –Perú

ARCHIVOS de los CEOS : Clorinda Matto de Turner, Juan TuiroTupac Inca , Sagrado Corazón de Jesús, Miguel Domingo Gonzáles Vizcarra.

ARMSTRONG, Thomas “Inteligencias Múltiples Cómo Descubrir las Y Estimularlas En Sus Hijos” Traducción Ana del Corral 2001 editorial Quebecor World S.A. Bogotá.

AVIS, Waren “Atrévase a ser el líder” Autobiografía del fundador de Avis Rent- A- Car.

BERNAL, José Luis “Identificación de los Principales Cuestiones que Afectan los Equipos Directivos”

BURT k. Scalan “Principios de la Dirección y Conducta Organizacional. CAMPOS Rodrigo, Aníbal “Miembro de la Red Filosófica Peruana”.

CARDENAS Cecilia, 2001” Estilos de Dirección Escolar, Identidad y cambios movilizado”.

CARRASCO MACIAS, Análisis de los Estilos Directivos de las Mujeres en los CentroEscolares, María José Universidad de Huelva, España.

CHIAVENATO Idalberto 1995 “Introducción a la Teoría General De La Administración” Editorial Martaha Edna Suares Rios.

CHIAVENATO, Idalberto, “Advances Challenges in Human Resource Manegement”

CHUQUILÍN CUBAS, Jerson, 2004 “Estilo de Gestión en Centros Educativos” Innovadora, Proyecto de Investigación en Tesis de Maestría de Educación en la Universidad Católica de Chile.

CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ 1993.

CORNEJO y Rosado Miguel Ángel “Dirección de Excelencia ”Editorial Biblioteca nacional del Perú

COVEY Setephen R.1997 “Los 7 Hábitos De La Gente Altamente Efectiva” Impreso en España en LitografíaRosés S.A.

DECI, E.L. Ryan, R.M. 2000, The “what and “why” of goal pur-suits: Human needs and the self- determination of behavior. Psychological Inquiry Departamento de Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza, www. Monografías. Com

DICCIONARIO 1999 “Diccionario Enciclopédico Universal” DRUCKER F. Peter, 2002, “ La Gerencia en la Sociedad Futura”.

DRUMOND Helga, 2001, La Calidad Total, El Movimiento de la Calidad Curso de Gestión Empresarial. UPC Escuela Empresa. Ediciones Deusta S.A.

EBERT, Ronald 1991, “Administración de Calidad”, Prentice Hall.

FARRO CUSTODIO, Francisco “Planificación y Administración de Sistemas Educativos” FLIPPO Edwin B.1978 “Principios de Administración de personal Mc Graw-Hill”.

GALLEGO ALVAREZ, Juan Alberto, 2004 Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización, Editorial San Marcos.

GALLEGOS VALDEZ VITALIANO “Administración y Gestión de la Dirección del Centro Educativo” Centro de Investigación y Estudios Pedagógico.

HAMMER, Michael y otros “Reingeniería” Edit. Norma Inglaterra 1998. HAWKINS Jeff Blakesleen 2005 “Sobre La Inteligencia” Editorial Espasa, Galpe.

Materiales de Lectura 2004 ”Para una Gestión innovadora” DINESSI- UDCREES Lima- Perú.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN 1983 (OPE) organización de Estados Americanos (PREDES) Escuela Empresarial Andino (CAB) Seminario Taller Multinacional de Necesidades y Perspectiva de Formación y Perfeccionamiento de Planificadores de la Educación (Informe Final)

NEVES OBREGON, albero “Educación Para El Trabajo Y Formación Ocupacional Gestión De La Calidad Práctica E Innovación” Facultad Ciencias de Educación Unidad de Segunda Especialidad.

RENSIS LIKERT 1995 “Introducción a La Teoría General De La Administración” , Cuarta edición Editora Martha Edna Suares Rios .

RINCÓN CHAHUILLCO, Juan Carlos, 2005, “Relación entre Estilo de Liderazgo la Administración y Desempeño Docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas”, Tesis para optar el grado de magíster en educación, mención Gestión de la Educación Biblioteca Especializada de Educación Facultad de Educación UNMSM.

RIOS QUISPE, Mario 2005 “Contribución de las herramientas de gestión moderna en el Desarrollo de Pedagogías Innovadoras”, Congreso Nacional de Educación “Germán Caro Ríos”, Seminario Internacional de Pedagogía, Instituto Superior Pedagógico San Marcos 2004. Encuentro Científico Internacional 2006 V, Congreso de Educadores, Universidad de Piura.

ROMERO GALLARDO GALLARDO WWW No Presencial con P.H.P. N0 614 PROPAD Programa para los Docentes [http WWW CODEU](http://WWW.CODEU) Corporación para el desarrollo de la Educación Universitaria.

SALAZAR BONDY, Augusto, En Tema a la Educación.

SCHULLER RENATTE Socióloga 2001 “Modelos de Proyectos Educativos de Desarrollo en el Perú” Consultor de la GTZ de Alemania 2001.

SENGE. M. Peter “La Quinta Disciplina, Management y Contexto”, Editorial Granica, México.

SERAFÍN ANTÚNEZ, Marcos 2011 “Gestión Institucional” Universidad de Barcelona Virtual.

SIMON, Herbert A., 1976 “ADMINISTRATIVE BEHAVIOR” New York: The Free Press.

SOBEL, 1995; Programa MBA, para Administradores, Cap VIII Planeación Estratégica.

TAORMINA, Tom; 1999; ISO 9000 y Liderazgo Virtual. Ed. MC GraW Hill.

UNESCO 1996 “Terminología de la Administración de la educación reporte” studies

WINOGRAD, Terry “Hacia La Comprensión De La Informática Y La Cognición” Editorial Hispano Europea

WOOLFOLK Anita 2006 “Psicología educativa” impreso en México

ANEXOS

ENCUESTA

1. ¿La Administración establece los Objetivos y metas participativamente?

- SI
- NO
- A VECES.

2. ¿La administración involucra a los docentes en la identificación y solución de problemas de la institución?

- SI
- NO
- A VECES.

3. ¿La administración Educativa Estimula la Empatía en el CETPRO?

- SI
- NO
- A VECES.

4. ¿La administración consulta a los docentes para determinar y distribuir los recursos financieros?

- SI
- NO
- A VECES

5. ¿Ud. Cree que la administración tiene Capacidad de Servicio?

- SI
- NO
- A VECES

6. ¿Ud. Cree que la administración tiene Fidelidad a los Principios?

- SI
- NO
- A VECES

7. ¿Ud. Cree que la administración tiene Consideración individual

- SI
- NO
- A VECES.

8. ¿La Administración Admite que los docentes establezcan pautas para el control del
Desempeño del personal docente?

- SI
- NO
- A VECES.

9. ¿La Administración realiza el control de la ejecución de las actividades programadas
participativamente

- SI
- NO
- A VECES

10. ¿La Administración realiza el control de Cumplimiento de metas participativamente

- SI
- NO
- A VECES.

11. ¿La Administración comparte información permanentemente sobre cursos de actualizaciones y capacitaciones?

SI

NO

A VECES.

12. ¿La Administración comparte información oportuna sobre reglamentos y otros en mejoría de la labor del docente?

SI

NO

A VECES.

13. ¿La Administración tiene Fluidez en términos organizacionales?

SI

NO

A VECES

14. ¿La Administración práctica la Asertividad?

SI

NO

A VECES.

15. ¿La Administración promueve trabajo en equipo?

SI

NO

A VECES

16. ¿Cree Ud. Que tiene buenas relaciones laborales con la Administración?

SI

NO

A VECES

17. ¿Qué nivel de motivación siente Ud. Por parte de la dirección?

Alto

Bajo

Medio

18. ¿Qué Grado de satisfacción tiene con el estilo de administración en el CETPRO?

Alto

Bajo

Medio

19. ¿Se siente comprometido en las decisiones relacionadas al centro educativo que labora?

SI

NO

A VECES

20. ¿La Administración brinda Confianza a los docentes?

SI

NO

A VECES

21. ¿Cree Ud. Que la Administración realiza una labor honesta?

SI

NO

A VECES

22. ¿La Administración Respeta la opinión de los docentes?

SI

NO

A VECES

23. ¿ Cree Ud. Que la Administración es responsable con las labores encomendadas?

SI

NO

A VECES

ESTILOS DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS DOCENTES EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO - PRODUCTIVA ESTATAL 01 ABANCAY- 2016

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relacionan el estilo Administrativo educativo en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del estilo de administración educativa que practican la Administración en la relaciones interpersonales en el Centro de Educación Técnico Productiva 01 Abancay 2016</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El estilo administrativo educativo se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales en el Centro de Educación Técnico Productiva 01 Abancay 2016</p>	<p>Variable X :</p> <p>ESTILO ADMINISTRATIVO EDUCATIVO</p>	<p>Toma de decisiones</p>	<p>1. Establece Objetivos y Metas</p> <p>2. Identificación y Solución de Problemas</p> <p>3..Empatía</p> <p>4..Determinar y distribuir los recursos financieros</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo.</p> <p>Correlacional</p>
				<p>Liderazgo</p>	<p>5. Capacidad de Servicio</p> <p>6. Fidelidad a Principios</p> <p>7. Consideración individual</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>Correlacional.</p>
				<p>Control</p>	<p>8. Desempeño del personal docente</p> <p>9. Ejecución de las actividades programadas</p> <p>10. Cumplimiento de metas</p>	<pre> graph TD M --- X M --- Y X --- Y style X fill:none,stroke:none style Y fill:none,stroke:none style M fill:none,stroke:none </pre>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Especifica					
- ¿Cómo se relaciona el estilo Administrativo educativo en la labor de toma de decisiones en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay 2016?	- Determinar la relación del estilo Administrativo educativo en la labor entoma de decisiones en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016.	-El estilo Administrativo educativo en la labor de toma de decisiones se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay 2016.	Variable Y: RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación Efectiva	11.Información permanente 12.Información oportuna 13.Fluidez en términos organizacionales 14.Asertividad	X = Variable 1 (Estilo administrativo) Y = Variable 2 (Relaciones interpersonales)	
- ¿Cómo se relaciona el estilo Administrativo educativo en su labor de control en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay 2016?	- Determinar la relación del estilo Administrativo educativo en su labor de control en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01 Abancay 2016.	- El estilo Administrativo educativo en la labor de control se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay 2016.			Satisfacción Laboral	15.Trabajo en equipo 16.Buenas relaciones laborales 17.Nivel de motivación 18.Grado de satisfacción 19.Compromiso	Técnicas de investigación Encuesta Instrumentos Cuestionario
- ¿Cómo se relaciona el estilo Administrativo educativo en su labor de líder en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay 2016?	- Determinar la relación del estilo Administrativo educativo en su labor de líder en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay 2016	- El estilo Administrativo educativo en su labor de líder se relaciona significativamente en las relaciones interpersonales con los docentes en el Centro de Educación Técnico Productiva estatal 01Abancay2016			Actitud	20. Confianza 21. Honestidad 22.Respeto 23.Responsabilidad	Población 38 Docentes Muestra 38 Docentes