



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Las relaciones humanas y la gestión pedagógica en
docentes de las instituciones educativas estatales de la
provincia de Ocros – Ancash - 2014

PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br. Vigberto Ambrosio Alarcón Sotelo
Br. Norma Yolanda Morales Padilla

ASESOR:

Mgtr. Santiago A. Gallarday Morales

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2014

Presidente

Secretaria

Vocal

Dedicatoria

Dedicamos esta investigación a nuestra familia por la motivación y apoyo incondicional durante todo el desarrollo del trabajo.

Los autores.

Agradecimiento

Expresamos un profundo y sincero agradecimiento a todos los docentes de la Escuela Internacional de Post Grado en Educación de la Universidad César Vallejo, en especial al Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales por su apoyo y orientación, como asesor del presente trabajo, por su apoyo incondicional en las correcciones del mismo y sus consejos para poder culminar el trabajo de investigación.

Al director, subdirector y profesores de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash, por su colaboración desinteresada en la aplicación de los instrumentos de recojo de información.

A nuestros padres, amigos y colegas que nos alentaron y dieron aportes valiosos para la realización de este trabajo de investigación.

Los Autores

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Norma Yolanda Morales Padilla y Vigberto Ambrosio Alarcón Sotelo del programa de maestría en administración de la educación, de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificados con DNI. 32652946 Y DNI. 31935645 respectivamente con la tesis titulada las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las instituciones educativas estatales de la provincia de Ocros – Áncash - 2014.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huacho, 17 de enero del 2015.

Norma Yolanda Morales Padilla

DNI N° 32652946

Vigberto Ambrosio Alarcón Sotelo

DNI N° 31935645

Presentación

Señores miembros del Jurado

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “Las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Áncash - 2014.”

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en Administración de la Educación.

La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional y tiene como objetivo determinar la relación entre “Las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Áncash - 2014. El documento consta de siete capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción, el segundo capítulo corresponde al marco metodológico, el tercer capítulo refiere a los resultados, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión, el quinto capítulo a las conclusiones, las recomendaciones se desarrollan en el sexto capítulo, en el séptimo las referencias bibliográficas seguidas de los anexos.

Esperando señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación

Los Autores.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I: INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	15
1.2.Marco Teórico	19
1.2.1. Bases teóricas de la variable Relaciones Humanas	19
1.2.2. Bases teóricas de la variable Gestión pedagógica	24
1.2.3. Definición de términos básicos	30
1.3.Justificación	32
1.4.Problema	33
1.4.1. Realidad Problemática	33
1.4.2. Formulación del problema	35
1) Problema General	35
2) Problemas Específicos	36
1.5.Hipótesis	36
1.5.1. Hipótesis General	36
1.5.2. Hipótesis Específicas	36
1.6 Objetivos	37
1.6.1 Objetivo General	37
1.6.2Objetivos Específicos	37

II: MARCO METODOLOGICO	39
2.1 Variables	40
2.1.1 Definición conceptual de las variables relaciones humanas y gestión pedagógica	40
2.2 Operacionalización de variables relaciones humanas y gestión pedagógica	41
2.3 Metodología	42
2.3.1. Tipo de estudio	42
2.3.2. Diseño	42
2.4. Población, muestra y muestreo	44
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.6. Métodos de análisis de datos	49
III RESULTADOS	50
DISCUSIÓN	63
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	73
ANEXOS	78

Índice de tablas

	pág	
Tabla 1	Operacionalización de la variable relaciones humanas	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable Gestión pedagógica	41
Tabla 3	Población de docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.	44
Tabla 4	Muestra de docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014	45
Tabla 5	Expertos que validaron el instrumento de recojo de información	48
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento	48
Tabla 7	Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes	51
Tabla 8	Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la planificación en docentes	53
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la organización en docentes	54
Tabla10	Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes	55
Tabla11	Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la evaluación	56
Tabla12	Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica	58
Tabla13	Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la planificación en docentes	59
Tabla14	Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la organización en docentes	60
Tabla15	Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes	61
Tabla16	Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la evaluación en docentes	62

Índice de figuras

	pág
Figura 1: Niveles entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes	52
Figura 2: Niveles entre las relaciones humanas y la planificación en docentes	53
Figura 3: Niveles entre las relaciones humanas y la organización en docentes	54
Figura 4: Niveles entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes	56
Figura 5: Niveles entre las relaciones humanas y la evaluación	57

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

La investigación es tipo básica, descriptivo correlacional dado que se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables en estudio, por otro lado el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional ya que no se manipuló ni sometió a pruebas las variables de estudio. La muestra fue probabilística aleatoria simple, conformada por una población de 180 Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Para ver la relación entre las variables se hizo uso del estadístico de coeficiente de correlación de Spearman obteniéndose un resultado de $Rho=0,567$ llegándose a la conclusión que existe una relación significativa moderada y positiva entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014

Palabras claves: Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica.

Abstract

This research work aims to determine the relationship between human relations and educational management in teaching of State Educational Institutions province Ocros - Ancash - 2014.

The research is basic, descriptive correlational as described and characterized the dynamics of each of the variables under study, on the other hand, the design was not experimental, cross-sectional and correlational court because it is not manipulated or subjected to tests the study variables. The sample was random probabilistic simple, composed of a population of 180 teachers of State Educational Institutions province Ocros - Ancash - 2014.

To see the relationship between the variables was done using the statistic Spearman correlation coefficient obtaining a result of $Rho = ,567$ and concluded that a significant moderate positive relationship between human relations and pedagogical management of teachers State educational institutions in the province of Ocros - Ancash - 2014

Keywords: Human Relations and Educational Management.

CAPITULO I:
INTRODUCCIÓN

Introducción

La presente investigación aborda los temas relacionados a las variables de investigación que son: Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica. Las Relaciones Humanas para un mejor entendimiento se ha estructurado en cuatro dimensiones que se presentan a continuación: Interacción personal, Interacción social, Comunicación y Organizacional, así también se dimensionó la variable Gestión Pedagógica en: Planificación, Organización, Ejecución y Evaluación.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

La estructura del presente trabajo de investigación se desarrolla en siete capítulos, seguida de anexos, siguiendo el lineamiento del protocolo establecido por la Universidad César Vallejo.

El capítulo I: se desarrolla lo referente a la introducción que en ella contiene los antecedentes internacionales y nacionales, así mismo se desarrolla el marco teórico, referente a las definiciones de las variables y sus respectivos indicadores, así también se trata las justificaciones, problema, describiendo la realidad problemática así como la formulación del problema general como los específicos, también se desarrolla en este capítulo, las hipótesis de investigación los objetivos general y específicos, en el capítulo II, se diseña el marco metodológico de la tesis, se desarrolla la definición conceptual y operacional de las variables en estudio; la metodología, el tipo de estudio y diseño, descripción de la población y la muestra y la forma del procesamiento de los datos obtenidos, que se utilizó para el desarrollo de la investigación, el capítulo III: está destinado al desarrollo de los resultados, el Capítulo IV permite exponer la discusión, a su vez las conclusiones se desarrollan en el capítulo V mientras que en el capítulo VI y VII respectivamente, se desarrollan las recomendaciones y las conclusiones, seguido de los anexos.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Flores (2011), en su tesis para optar el grado de magíster titulado: La gestión de las relaciones humanas durante la práctica pedagógica de la escuela fiscal mixta n° 271 Valdivia de la ciudad de Guayaquil, período 2010 -2011. concluye lo siguiente: Observaron el comportamiento frecuente de los y las niñas en las aulas, patios, pasillos, y sobre todo en los lugares de juego en donde se registraba irrespeto entre ellos, partiendo de agresiones verbales que muchas veces llegaban hasta las agresiones físicas como empujones, tirones de cabellos, etc. Fue frecuente ver también como respondían agresivamente a la menor provocación porque estas reacciones la traían desde el hogar y muchas veces también eran replicadas en la escuela de parte de los adultos, especialmente de docentes lo que influía directamente en la práctica de las relaciones humanas de los niños y les afecta en la baja de su autoestima. Se logró también corroborar el comportamiento en grupo cuando se estaba en clase, en eventos sociales o culturales, donde se observaba que los niños y niñas tenían valores importantes en la práctica de sus relaciones humanas siempre y cuando se mantuviera un control y orientación de parte de los docentes. En cuanto a los docentes en su mayoría no sentían la satisfacción de ser miembros importantes de la institución, porque no eran valorados como profesionales y además no existía el suficiente respeto entre los compañeros/as. Las relaciones humanas se habían deteriorado entre docentes y directora por falta de comunicación. Se requería actualizar la formación académica para aplicar modelos que permitieran desarrollar autoestima a los niños/as. Era indispensable aplicar modelos que centraran su atención en la formación de la personalidad de los estudiantes. Ahora se observa una mejor predisposición para escuchar se percibe un ambiente conciliador, participativo de respeto mutuo.

Gálvez (2002), en su tesis titulado: Las relaciones humanas en la administración Educativa, concluyendo lo siguiente: Se infiere de los resultados obtenidos que la calidad de las relaciones humanas en las instancias

Administrativas de Educación con los Directores de los establecimientos Educativos del nivel medio sector público y privado, se disminuyen por el grado de eficiencia, eficacia y amplitud con que se efectúan las acciones administrativas. Observándose que en algunos aspectos no se cumple con estos, lo cual influyen las relaciones humanas. Los Directores del nivel medio del sector público y privado manifiestan que casi siempre encuentran tolerancia, cortesía, respeto y amabilidad en las relaciones humanas que se dan a nivel de las dependencias administrativas de educación. Entre las diferencias señaladas se puede resaltar que los Directores de educación del nivel medio sector público, manifiestan conformidad en la prontitud de la resolución de los trámites a nivel de dependencias administrativas de educación. No así el sector privado, donde se evidencia que entre la mayoría del grupo, expresan que no hay conformidad en este aspecto. Para que el proceso de Administración en el sector educativo sea eficaz, la aplicación de las relaciones humanas en el desempeño de las funciones, por parte del personal administrativo de las instancias educativas tendrán que encontrar eficiencia, amplitud y agilización en los trámites que se verifican en esas dependencias a efecto de prestar un servicio de calidad. Las buenas relaciones humanas suprimen movimientos o trámites inútiles y aumentan la productividad. Existen mejores relaciones humanas dentro del sector privado pero más desconocimiento en brindar una mejor orientación a las personas. En el sector público hay más conocimiento de manejo de información, pero con deficiencia en buenas relaciones humanas.

Snedey (2006), en su tesis doctoral titulado: El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal Luque, compañía de María en Bogotá. Llegando a lo siguiente: Los resultados del trabajo fueron óptimos en términos de la consolidación y fortalecimiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad y la apropiación de todo un proceso que tiene como objetivo final disminuir los índices de deserción en el colegio La enseñanza Cardenal Luque. Como plantea la investigación, hubo logros importantes reflejados en un plan de acciones para realizar a corto y mediano plazo. Entre las propuestas de trabajo se definió y se llevó a cabo una nueva experiencia de sensibilización y apropiación

del proyecto de mejoramiento institucional con los Profesores. Este proceso contribuyo a una mayor profundización sobre las implicancias que tiene el plan de mejoramiento e implementación de la calidad en la labor de cada uno de los docentes y a un mayor compromiso por parte de ellos en su gestión, al comprender la importancia de las acciones individuales en el crecimiento institucional. Adicionalmente, se ha programado la puesta en marcha del proyecto de calidad desde el trabajo de divulgación, sensibilización y apropiación con los estudiantes y el trabajo de divulgación, sensibilización y apropiación con padres de familia. De esta manera el desarrollo de la gestión integral asumido como un proceso continuo y sistemático, optimiza los desempeños y compromisos laborales y reduce las brechas y problemáticas entre lo esperado y los resultados alcanzados.

1.1.2. Nacionales:

Vargas (2010) realizó una investigación titulada: Gestión pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos - P. U.C.P. cuyas conclusiones son las siguientes: Primera conclusión: La Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa. Segunda conclusión: Los procesos de liderazgo, de comunicación, la Solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo, contribuyen a la construcción del clima organizativo–institucional positivo; el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente motiva a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones. El liderazgo promueve el respeto entre los docentes y contribuye a la eficacia en el logro de los objetivos de la gestión pedagógica. La comunicación entre las autoridades y los grupos de trabajo docente propicia la interacción positiva con sentido de comunidad, apoyo mutuo y colaboración. En el grupo de trabajo

docente, se perciben las discrepancias y se trata de aplicar soluciones para la mejora. Tercera conclusión: El estilo de gestión pedagógica en la IE promueve la intervención activa y voluntaria de los miembros de los grupos de trabajo docente para el logro de los objetivos institucionales. Se comprende que aprender y enseñar son tareas colectivas de participación, por ello, la dirección promueve responsabilidades compartidas donde el apoyo es cooperativo. En su estilo de gestión, la directora se caracteriza por coordinar, animar y gestionar, con honestidad y exigencia.

Carrasco (2002), en su tesis para optar el grado de magíster titulado: "Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA", concluye lo siguiente: Se ha demostrado que la Gestión Institucional tiene relación directa y positiva con la Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002. Siendo el índice de correlación al 68,4%, lo que significa que dicha correlación es casi alta. La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Institucional una media de 1,77, lo que en su escala valorativa equivale a "regular", y como promedio de Calidad de Formación Profesional la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a "regular", es decir, existe una relación directa entre una Gestión Institucional regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel regular con una correlación de 68,4%. Como resultado de todo el trabajo de investigación concluimos que existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002, y su índice de correlación es de 73,1% lo que significa que es una relación alta directa y positiva. Los detalles de la relación se explica en el sentido de que se ha obtenido como puntaje de Gestión Educativa una media de 1,93 lo que en su escala valorativa equivale a "regular", y como promedio de Calidad de Formación Profesional una nota de 13,65 que en su escala valorativa equivale a "regular", es decir, existe una relación alta y significativa entre una Gestión Educativa de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel también regular con una correlación de 73,1%.

Flores (2010), en su tesis para optar el grado de magíster titulado “El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho, 2010. Concluyeron lo siguiente: Los resultados mostrados indican una asociación entre las variables tipo de liderazgo del director y estilo de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo. Según el análisis de correspondencias, existe una asociación significativa muy buena entre ambas variables, el estadístico chi-cuadrado (48.086) con valor de significancia menor al 0.05 apoyan esta conclusión. Por otro lado, existe una relación significativa entre el tipo de liderazgo autoritario del director y el estilo de comunicación agresiva de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público —Nuestra Señora de Lourdesll DRE-Ayacucho, 2010. Se concluye que existe una correlación significativa, con un grado de correlación de 0,671 y un nivel de significancia menor a 0.05. Finalmente, existe una relación significativa entre el tipo de liderazgo democrático del director y el estilo de comunicación asertiva de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público —Nuestra Señora de Lourdesll DRE-Ayacucho, 2010. Se concluye que existe una correlación significativa, con un grado de correlación de 0,558 y un nivel de significancia menor a 0.05

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Bases teóricas sobre la variable Relaciones Humanas

Definición de la variable Relaciones Humanas

Gallaga (2003), las Relaciones humanas considera:

Que en toda organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudió a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre

personas y grupos. Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada, que incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y, a la vez, recibe mucha influencia de sus semejantes. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatos. En su comportamiento influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas informales existentes en los distintos grupos (p.11)

Por otro lado se define las relaciones humanas como: “El conjunto de conductas, actitudes y respuestas que adoptamos ante un contexto social determinado. Su finalidad es propiciar la convivencia en todas sus formas hacia la satisfacción de necesidades”. (Sferra, 2001, p2)

Así mismo las relaciones humanas son “las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas grupos. En las empresas surgen las oportunidades de desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad de grupos y las interacciones que se presentan necesariamente” (Jaramillo, 2006, p.4)

También Rodríguez (s/f), define Las relaciones humanas como:

El conjunto de interacciones que se dan entre los individuos de una comunidad, ciudad grande o pequeña, aldea o pueblo y que permite a las personas relacionarse de una manera cordial y amistosa, ya que se basan en reglas aceptadas por las mismas personas. Están basadas principalmente en los vínculos sociales que entablan las personas y son básicas en el desarrollo individual e intelectual de los seres humanos. (p1)

Por otro lado para Mendoza y Álvarez (2010), Las relaciones humanas es:

Cuando un individuo establece contacto con otro o con otros individuos, en ese momento nace la relación humana. Sin embargo, esta relación humana no se da sólo entre individuos o entre individuo y grupo, sino también se

presenta de grupo a grupo. La complejidad de las relaciones humanas es mucho mayor entre los grupos que entre los individuos. (p.3)

Dimensiones de la variable Relaciones Humanas

Interacción personal

Rizo (2006), refiere que:

La interacción es siempre comunicación con otro distinto a uno mismo, y es mediante este proceso que los sujetos sociales adquieren capacidad reflexiva para verse a sí mismos y para instituir o dar forma y sentido a la realidad social que los rodea desde el enfoque de la sociología fenomenológica. La aparición de los otros es para el hombre un fenómeno complejo. (p.60)

Por otro lado Lugo y Santil (2004), definen:

Las relaciones interpersonales constituyen un conjunto de discernimientos, cuyo objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro de las organizaciones, estos son indispensables para lograr las metas organizacionales, pues mediante los contactos que establezcan entre sí las personas se procurará la sofisticación de las necesidades de contacto social, y solo las personas satisfechas podrán colaborar eficazmente con los objetivos planteados. (p.15)

Para Antillon (2006), define la interacción como:

La relación entre dos o más personas y a la influencia recíproca que se ejerce entre los involucrados en la relación interpersonal, en la escuela no solamente aprenden los alumnos del maestro sino de todos los actores que en ella participan y es a través del diálogo como herramienta de las interacciones que se comparte lo que cada ser humano posee y de esta manera se produce la cultura que distingue al centro escolar. (p.68)

Interacción social

Según Ramírez (2002), la interacción social:

Es la parte de lo social presente en todo encuentro, incluso en los más íntimos. Porque todo encuentro interpersonal supone interactuantes socialmente situados y caracterizados, y se desarrolla en un contexto social que imprime su marca aportando un conjunto de códigos, de normas y de modales que vuelven posible la comunicación y aseguran su regulación (p. 163)

Por otro lado, la interacción social basada en la transmisión de mensajes de información de un ente a otro que expresa a través del nexo, relación que existe entre objetos en la cual la acción de uno repercute sobre las características de otros. (Ferrer, 2010, p.3)

Hubert Bonner, citado por Antillon (2006), define la interacción social como:

Un tipo de relación entre dos o más personas en la que las acciones de una son afectadas por las acciones de otras. Por lo que se puede apreciar que las interacciones involucran aspectos en los que se mezclan la comunicación, la reciprocidad, los vínculos afectivos, la disposición a asumir responsabilidades y el ejercicio de derechos, agentes que influyen en el desarrollo de competencias sociales. (p.68)

Comunicación

Para Sabogal (2011), menciona que:

La comunicación juega un importante papel en la actividad educativa, no solo como elemento que garantiza esta interacción, sino también y por encima de ella en el desarrollo de las relaciones humanas. Existe una estrecha relación entre los procesos comunicacionales y educacionales. La

actividad educativa es una actividad comunicativa por excelencia en la que se manifiestan todas las funciones que les son inherentes a esta última, informativa, afectiva valorativa y reguladora de la conducta. (p.17)

Por otro lado Reyes (2006), La comunicación define como:

El proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social, o bien es un proceso mediante el cual se introducen e intercambian ideas. Abarca desde una simple conversación hasta sistemas de información más complejos, la comunicación está condicionada y definida por la autoridad. Y su importancia radica en la vinculación que establece entre organizaciones y personas. (p.12)

Para Rojas (2008), define la comunicación como:

Un hecho transaccional que se puede dar entre dos o más personas, por lo tanto abarca una amplia gama de formas en que los individuos intercambian información, lo que determina el tipo de relaciones que se establecen entre ellos. En consecuencia la comunicación produce cambios en la manera de establecer relaciones interpersonales. Es el proceso mediante el cual nos relacionamos para intercambiar ideas, expresar nuestros sentimientos y creencias acerca de las ideas, las personas y las cosas. Puede ser verbal y no verbal. (p.4)

Organizacional

Correa (2008), define organizacional como:

Una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes. Según esta definición, las empresas productoras y de servicios son organizaciones, como también lo son escuelas, hospitales, iglesias, unidades, militares, tiendas minoristas, departamentos de policía y los organismos de los gobiernos locales,

estatales y federal. Las personas que supervisan las actividades de otras, que son responsables de que las organizaciones alcancen estas metas, con sus administradores (aunque en ocasiones se les llama gerentes, en particular en organizaciones no lucrativas). (p1)

Por otro lado Munch (2006), menciona la estructura organizacional como:

La distribución de las personas en diferentes líneas, entre las posiciones sociales que influyen el papel de ellas en sus relaciones. Hay otros conceptos implícitos: los de división del trabajo, rangos o jerarquías, autoridad, reglas y normas, que especifican cómo deben comportarse los individuos en cada posición. (p2)

Así mismo Deggene (2009), define:

Organizacional es una gran parte de las interacciones ocurren en el marco de organizaciones que prescriben al menos parcialmente las condiciones en las cuales deben desarrollarse. Una organización existe porque permite reducir los costos de transacción entre sus miembros, a diferencia de lo que haría un mecanismo de mercado. Funda su argumento señalando lo que hace al mecanismo equitativo para todos, es decir, que éste se sitúa desde el punto de vista de la justicia, lo que hace que todo el mundo lo acepte. (p.75)

1.2.2. Bases teóricas de la variable Gestión pedagógica

Definición de la variable Gestión pedagógica

Según el MINEDU (2004), menciona que:

La institución educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. La gestión pedagógica desarrolla procesos de planificación, ejecución y

evaluación del diseño curricular diversificado orientados por metas y objetivos. Requiere de la organización académica que precise la estructura de las áreas, distribuyendo el trabajo docente y los recursos; del liderazgo, la coordinación de las actividades; del monitoreo y evaluación de los resultados y su comunicación; la toma de decisiones, la administración del tiempo y de los espacios de la institución educativa. (p.12)

Por otro lado según Pacheco (1991), manifiesta que:

La gestión pedagógica es la idea de proponer innovaciones en la educación que abarca una diversidad de propósitos que se aplicada o sugiere en o para el diseño o ejecución de procesos educativos. En términos generales, el sentido de las propuestas de innovación varían desde las visiones sobre procesos educativos amplios hasta aquéllas centradas en el análisis sobre el papel del profesor en una acción pedagógica; entre tales extremos están presentes los siguientes referentes: aquellos que se sitúan en el nivel de los procedimientos a seguir en la estructura institucional, los que circunscriben a la innovación en el plano del currículo y por último, aquellos que lo hacen sobre el plano de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula, es decir, la gestión pedagógica es el eje central del proceso educativo (p.12).

Así mismo “la gestión es el conjunto organizado y articulado de acciones de conducción del aula y la ejecución de actividades educativas, con el fin de lograr los objetivos y/o competencias del proyecto curricular”. (Menigno, 2009, p. 86)

Cortez (2001), Señala que:

La Gestión Pedagógica es todo proceso por medio del cual se va a concretizar en la realidad el hecho educativo. Es decir, que el pedagogo va a realizar un trabajo de una manera técnica y científica. Este tipo de trabajo no es más que el desempeño profesional del pedagogo al momento de poner en marcha el proceso de enseñanza – aprendizaje. (p.13)

Se tiene a la gestión educativa como el conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve. (Alvarado, 1990, citado por Vargas, 2010, p.10)

Por otro lado Ezpeleta, (1992), citado por Navarro (2001), refiere que:

Gestión pedagógica señalando que la trama organizativa de la escuela, es un componente esencial de la gestión pedagógica y que esta última tiene “un importante articulador entre las metas y lineamientos propuestos por el sistema y las concreciones de la actividad escolar”. (p.23)

Dimensiones de la variable Gestión pedagógica

Planificación

Para Calero (2004), La planificación es definida como:

Un proceso racional de acciones para alcanzar objetivos en forma variable, rápida y económica posible. Es un proceso, una actividad, mientras que el plan es un proyecto específico para un curso de acción determinado. La planificación es importante porque evita la improvisación e incertidumbre, fija la atención en objetivos, para orientar las actividades por el camino más corto, sencillo y económico, reduce los costos al mínimo al eliminar el trabajo inconexo e irreflexivo. Economiza tiempo. Facilita el control y la supervisión. (p.111)

Según el MINEDU (2004), la planificación consiste en:

El diseño de los planes y programas de estudio. La planificación consiste en la formulación de estrategias para: La organización del trabajo docente en equipos, la equidad en la distribución y asignación de los recursos pedagógicos, la comunicación oportuna y eficaz para lograr aprendizajes de calidad. (p.28)

Así mismo Duchi (2001), define que:

La planificación es un instrumento técnico que permite ver la realidad, visualizar sus posibilidades y establecer las acciones para reducir la brecha entre la situación real y lo que se desea. A través de ésta se establecen premisas, se fijan objetivos, se consideran y desarrollan alternativas y se toman decisiones frente a una situación dada. Ella constituye un componente importante de la gestión administrativa del núcleo porque orienta las actividades educativas del mismo. (p.117)

Organización

Viene a ser el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social. (Reyes, 2006, p.1)

Por otro lado Koontz y Weihrich (1998), organización se define como:

La identificación y clasificación de las actividades requeridas, el agrupamiento de las actividades necesarias para lograr los objetivos, la asignación de cada agrupamiento a un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos (delegación) y las medidas para coordinar horizontalmente y verticalmente en la estructura organizacional (p.2)

Así mismo Sisto (s/f), menciona que:

La organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados (p.1)

Ejecución

Viene a ser el proceso en el cual se ejecuta lo establecido en la planificación partiendo de los resultados obtenidos en la investigación, se pretende alcanzar los objetivos propuestos (Egg, 2003, p.1)

Para el MINEDU (2004), considera que:

La ejecución de estrategias es la implementación de planes y programas de estudio. Requiere de un trabajo docente coordinado para la realización de los proyectos, la implementación del plan estratégico y la ejecución de la programación curricular. (p.29)

Por otro lado Maestro y García (2010), definen la ejecución como:

La etapa en la que se coordinan los recursos humanos y materiales de acuerdo a lo establecido en el Plan de Gestión del Proyecto, a fin de producir los entregables definidos y conseguir los objetivos marcados. (p.2)

Evaluación

Córdova (1999), La evaluación es entendida como:

Una serie de acciones continuas que los docentes realizan de manera cotidiana en el aula para indagar sobre el nivel de formación que han alcanzado sus estudiantes, no puede reducirse solamente a los resultados arrojados por los exámenes que son, en última instancia, una simplificación de la evaluación. Estos resultados, si bien son importantes para conocer el grado de adquisición de ciertos conocimientos y habilidades, constituyen sólo uno de los elementos que forman parte de la evaluación en sentido más amplio. De esta forma, los resultados de los exámenes deben convertirse en un punto de partida para que docentes, coordinadores y

directores reflexionen en torno a las prácticas evaluativas y a las prácticas de enseñanza, de tal forma que aquello que se hace en el aula sea significativo y promueva al mismo tiempo actitudes de compromiso, interés y responsabilidad en los estudiantes, que conllevarán a un aprendizaje significativo y de largo plazo. (p.2)

Para el MINEDU (2004), menciona que:

La evaluación de estrategias consiste en monitorear los procesos pedagógicos obteniendo los resultados, los cuales permiten tomar decisiones a favor de la mejora de los procesos de gestión pedagógica estratégica. La evaluación forma parte de aprendizaje y de enseñanza, puede situarse como el factor motivador del aprendizaje cuando se presenta como logro esperado. (p.30)

Así mismo Cano (2005), sostiene que la evaluación es:

Como una primera aproximación a la precisión conceptual del término, podemos decir que la palabra evaluación designa: El conjunto de actividades que sirven para dar un juicio, hacer una valoración, medir “algo” (objeto, situación, proceso) de acuerdo con determinados criterios de valor con que se emite dicho juicio. En la vida cotidiana permanentemente estamos valorando sobre todo cuando ponderamos las acciones y decisiones que tomamos. Son formas de evaluación informal, las que no necesariamente se basan en una información suficiente y adecuada, ni pretenden ser objetivas y válidas. Pero cuando queremos evaluar servicios o actividades profesionales no basta la evaluación informal. Debemos recurrir a formas de evaluación sistemática que, utilizando un procedimiento científico, tienen garantía de validez y fiabilidad. (p.2)

1.2.3. Definición de términos básicos:

Comunicación interpersonal

Para Ferrer (2010),

la comunicación interpersonal es aquella que se interactúa con otros individuos, es decir se establece un dialogo con ellas. Es la forma de comunicación más primaria, directa y personal. (p.13)

Comportamiento humano

Michael Jensen, citado por Gallacher (2011),

comportamiento humano destacando: la racionalidad con que el individuo toma decisiones, el hecho de que intenta maximizar algún tipo de objetivo y las implicancias (tanto positivas como negativas) que la "creatividad" individual tiene sobre el desempeño organizacional. (p.3)

Interacción personal

Para Rizo (2006),

La interacción interpersonal, el habla es el principal canal de comunicación. Es a partir del ver y el oír que se forma el sentido, desarrollado a través de los diálogos y las interacciones. Ello se explica por el hecho de que la interpretación de lo social, en términos colectivos, tiene como telón de fondo a las influencias que las acciones de las personas tienen en los demás. Dicho de otra forma, «nuestra capacidad de interpretar y la mera presencia dentro de un contexto social nos pone ante los demás en la doble posición de actores y observadores. (p.56)

Asertividad

Así mismo Ferrer (2010),

Permite decir lo que uno piensa y actuar en consecuencia, haciendo lo que se considera más apropiado para uno mismo, defendiendo los propios derechos, intereses o necesidades sin agredir u ofender a nadie, ni permitir ser agredido u ofendido y evitando situaciones que causen malestar. (p.18)

Comunicación

Sequera (2007),

Es la capacidad de llevar un mensaje convincente a otros. Al comunicar, el creativo suele anticiparse a lo que otros piensan, sienten y no han alcanzado a formularse. (pag.38)

Educación

Torres (2005),

Es un proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, que se plantea como objetivo más general la formación integral y armónica del educando para que se integre a la sociedad en que vive, contribuya a su desarrollo y perfeccionamiento.(p.85)

Aprendizaje Significativo

Antillon (2006),

Considera al aprendizaje significativo como aquel que provoca cambios en las estructuras mentales de las personas, este se construyen a partir de relacionar los conceptos ya existentes en las redes de conocimiento con las nuevas percepciones. (p.68)

Estilo liderazgo

Yábar (2013), Es la capacidad de dirigir y organizar una institución educativa de parte de los directores. (p.87)

Director

Yábar (2013),

El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. (p.86)

Capacidad de liderazgo

Para Yábar (2013),

Es la capacidad del director de una institución educativa para concebir una visión de futuro y de conducir a la institución educativa a la búsqueda de esa visión, así mismo requiere propósitos y metas. (p.85)

Unidad educativa

Campos y otros (s/f),

La unidad educativa es el espacio para concretar aprendizajes de calidad para todos los alumnos. Es el espacio para recuperar el sentido y la significación de las prácticas pedagógicas. (p.34)

Gestión educativa

Campos y otros (s/f), Es una de las instancias de toma de decisiones acerca de las políticas educativas de un país. (p.35)

Equipo pedagógico

Campos y otros (s/f),

Está constituido por el grupo de docentes- incluidos sus directivos aun cuando realicen funciones diferentes- que trabajan en una misma unidad educativa, y que ponen en marcha el currículo a partir de su proyecto pedagógico institucional.(p.53).

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación reviste de gran importancia porque existe la necesidad de conocer la relación entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

1.3.1. Justificación Teórica

Los resultados obtenidos en esta investigación deben ser útiles para las futuras investigaciones que pretendan profundizar y/o complementar el tema tratado acerca de las Relaciones Humanas y Gestión Pedagógica, conllevando a la mejora en los docentes y por ende en el aprendizaje de los estudiantes.

1.3.2. Justificación práctica:

La realización de este trabajo de investigación estará orientada a analizar y solucionar problemas de la presente investigación haciendo uso de instrumentos y técnicas de investigación que podrán ser utilizados en otros estudios similares ya que serán tomados en cuenta para mejorar las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica.

1.3.3. Justificación Metodológica:

En el presente trabajo de investigación utilizaremos métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos con validez y confiabilidad que nos lleven a obtener resultados precisos, para, de esta manera contribuir con la investigación educacional, con el fin de buscar soluciones pertinentes a problemas que si no son superados a tiempo podrían acarrear dificultades.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad problemática

En el proceso educativo los docentes tienen que permanecer en constante actualización de sus conocimientos a fin de mejorar la praxis educativa dentro del ambiente escolar el docente es un líder que posee herramientas que le permite instrumentar y desarrollar los contenidos de cada área del aprendizaje, haciéndose necesaria la revisión epistemológica continua de sus estrategias metodológicas, y así vincular lo que enseña con lo que acontece cada día.

Una publicación del Banco Mundial, Vegas y Petrow (2008) señala que:

En América Latina y el Caribe el desempeño educativo “no solo es débil, sino que además está declinando con respecto a otros países con niveles de ingresos similares. En 1960, habían completado el segundo ciclo de secundaria el 7% de los adultos en América Latina y el 11% de los adultos en Asia oriental. Cuarenta años después, esta cifra se ha cuadruplicado al 44% en Asia oriental y ha aumentado a solo 18% en América Latina y el Caribe” (p. xxi).

Aun así, los autores señalan que los beneficios de los años de escolaridad pueden ser mayores en los países en vías de desarrollo que en los desarrollados. Vegas y Petrow presentan datos de evaluaciones internacionales como PISA, TIMSS y PIRLS, que muestran que los países latinoamericanos que participaron sistemáticamente en esas pruebas, ocuparon las últimas posiciones. Además, los países latinoamericanos registraron una alta disparidad en los resultados de las pruebas, lo que indicaría importantes niveles de inequidad. De todas formas, incluso los estudiantes del nivel socioeconómico más elevado en América Latina obtuvieron resultados más bajos que sus contrapartes en los países de OECD, “desmintiendo el mito de que los estudiantes más privilegiados de la región reciben una buena educación”.

En la mayoría de los países es común que los docentes más novatos y menos calificados (o en muchos casos sin calificación alguna) sean enviados a lugares inaccesibles, con poco o ningún contacto con pares, donde las condiciones de vida son casi siempre inadecuadas. Apenas adquieren suficiente experiencia, suelen ser transferidos a una escuela más “fácil”, en una zona más poblada.

Así, existe un flujo constante de docentes más novatos y menos calificados para ocuparse de los estudiantes más necesitados (Montero 2001, p. 53). En buena parte de Latinoamérica los docentes casi no tienen supervisión. Normalmente no hay expectativa de que el director sea líder en materia de

instrucción y los supervisores locales y de distrito rara vez visitan el aula. Cuando lo hacen, es probable que se ocupen más de los asuntos administrativos que de los pedagógicos.

En el Perú y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.

El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

A partir de esto surge la necesidad de determinar la relación existente entre las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014

1.4.2. Formulación del Problema

Problema General:

¿De qué manera se relaciona las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿De qué manera se relaciona las Relaciones Humanas y la Planificación en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos - Ancash - 2014?

Problema específico 2

¿De qué manera se relaciona las Relaciones Humanas y la Organización en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos - Ancash - 2014?

Problema específico 3

¿De qué manera se relaciona las Relaciones Humanas y la Ejecución en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos - Ancash - 2014?

Problema específico 4

¿De qué manera se relaciona las Relaciones Humanas y la Evaluación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos - Ancash - 2014?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa y directa entre las Relaciones Humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos - Ancash - 2014.

1.5.2. Hipótesis Específicas:

Hipótesis específico 1

Existe una relación significativa y directa entre las Relaciones Humanas y la Planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos - Ancash - 2014.

Hipótesis específico 2

Existe una relación significativa y directa entre las Relaciones Humanas y la Organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Hipótesis específico 3

Existe una relación significativa y directa entre las Relaciones Humanas y la Ejecución en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Hipótesis específico 4

Existe una relación significativa y directa entre las Relaciones Humanas y la Evaluación en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

1.6.2. Objetivos Específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la Planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la Organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la Ejecución en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y la Evaluación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

CAPITULO II
MARCO METODOLOGICO

2.1. Variables

2.1.1. Definición conceptual

Relaciones humanas

Según Sferra (2001),

Las relaciones humanas son definidas como el conjunto de conductas, actitudes y respuestas que adoptamos ante un contexto social determinado. Su finalidad es propiciar la convivencia en todas sus formas hacia la satisfacción de necesidades. (p2)

Gestión pedagógica

Pacheco (1991), manifiesta que,

La gestión pedagógica es la idea de proponer innovaciones en la educación que abarca una diversidad de propósitos que se aplicada o sugiere en o para el diseño o ejecución de procesos educativos. En términos generales, el sentido de las propuestas de innovación varían desde las visiones sobre procesos educativos amplios hasta aquellas centradas en el análisis sobre el papel del profesor en una acción pedagógica; entre tales extremos están presentes los siguientes referentes: aquellos que se sitúan en el nivel de los procedimientos a seguir en la estructura institucional, los que circunscriben a la innovación en el plano del currículo y por último, aquellos que lo hacen sobre el plano de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula, es decir, la gestión pedagógica es el eje central del proceso educativo (p.12)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de la variable relaciones humanas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles /rangos
Interacción personal	Motivación	1-9	Adecuado (33- 45)
	Participación		Moderado (21- 32)
	Cooperación		Inadecuado (9 - 20)
	Productividad laboral		
Interacción social	Estructura organizativa	10-14	Adecuado (18- 25)
	Líder		Moderado (12- 17)
	Dinámica de grupo		Inadecuado (5 - 11)
	Equipo de trabajo		
Comunicación	Habilidades comunicativas	15-18	Adecuado (15- 20)
	Saber escuchar		Moderado (9- 14)
	Capacidad de interactuar		Inadecuado (4 - 9)
Organizacional	Visión	19-24	Adecuado (23- 30)
	Liderazgo		Moderado (14- 22)
	Trabajo en equipo		Inadecuado (6 - 13)
	Desempeño laboral		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/Rangos
Planificación	Toma de decisiones	1-5	Bueno (18-25)
	Objetivos		Moderado (12-17)
	Metas		Malo (5 -11)
Organización	Plan de trabajo metodológico	6-10	Bueno (18-25)
	Estrategias educativas		Moderado (12-17)
	Recursos		Malo (5 -11)
Ejecución	Planes y programas	11-16	Bueno (23-30)
	Estrategias metodológicas y didácticas		Moderado (14-22)
	Materiales		Malo (6 -13)
Evaluación	Fortalezas	17-22	Bueno (23-30)
	Debilidades		Moderado (14-22)
			Malo (6 -13)

Fuente: Elaboración propia

2.3. Metodología

2.3.1. Tipo de Estudio

De acuerdo con la literatura respecto a las variables para la presente investigación el tipo de estudio será descriptiva y, al respecto Zavala (2007), establece que:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente para así, y valga redundancia, describir lo que se investiga (p. 73).

La investigación recae en el tipo descriptivo, porque se describirán a cada una de las variables, y luego se procederá a entenderlas y demostrar las hipótesis.

Por otro lado el presente estudio tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

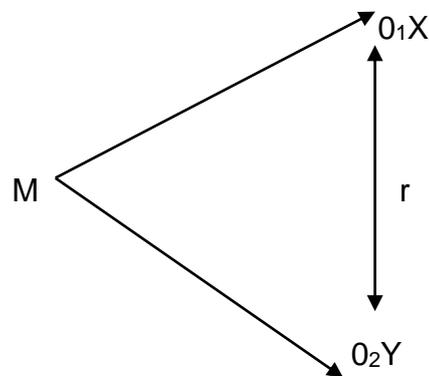
2.3.2. Diseño de Estudio

Para determinar el diseño de investigación Zavala (2007), sostiene que “el investigador debe diseñar un plan o estrategia concebido para responder a las preguntas de investigación, además para alcanzar sus objetivos de estudio y analizar la derteza de las hipotesis formuladas en un contexto en particular” (p. 97).

Asimismo, la investigación recaerá en el diseño no experimental, donde Zavala (2007), plantea que “en la investigación no hacemos variar intencionalmente las variables lo que se hace es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto normal, para después analizarlos” (p. 103).

Finalmente se precisa que el diseño además será transaccional, porque “se recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único, [...] y descriptivo correlacional porque el propósito es describir las variables y analizar su relación en un momento dado” (p. 104-105).

El esquema del diseño no experimental, descriptivo correlacional seguido fue:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Dónde:

- M : Muestra de estudio
- X : Relaciones humanas
- Y : Gestión pedagógica
- O₁ y O₂: Puntuaciones de las variables
- r : Correlación

Por lo tanto, la investigación es de diseño No experimental, descriptivo correlacional, es no experimental porque no se manipularon las variables, y se describe las variables Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica de manera independiente, para luego establecer la relación entre las mismas.

2.4. Población y Muestra

Población

La población del presente estudio estará constituida 180 docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014

Tabla 3:

Población de docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014

INSTITUCION EDUCATIVA	NIVEL	N° DE DOCENTES
1	INICIAL	32
2	PRIMARIA	84
3	SECUNDARIA	64
	TOTAL	180

Fuente: Escala MINEDU

Muestra

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple, y estuvo formada por 123 docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014

. El tamaño (n) de esta muestra (123 docentes), según Bernal (2006:171), se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 – α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (180): Tamaño de la población.

n (123) : Tamaño de la muestra.

Tabla 4:

Muestra de docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014

INSTITUCION EDUCATIVA	NIVEL	Nº DE DOCENTES	f = n/N	Muestra
1	INICIAL	32	0.68	22
2	PRIMARIA	84	0.68	57
3	SECUNDARIA	64	0.68	44
TOTAL		180		123

Fuente: Elaboración propia

2.5. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos:

Técnica

Para la recolección de datos se utilizará la técnica: De la encuesta, por lo que se administraran a la muestra de docentes un cuestionario con escala de medición de las variables tipo Likert, el cual se describe a continuación.

Instrumentos

Para el recojo de la información se utilizará el cuestionario con la técnica de la encuesta

Ficha Técnica Escala de actitudes hacia Relaciones Humanas

Autores : Norma Yolanda Morales Padilla
Vigberto Ambrosio Alarcón Sotelo

Procedencia : Ocros – Ancash - Perú

Año : 2014

Versión : Original en Español.

Edad de aplicación : 20 años en adelante.

Administración : Individual

Duración : Aproximadamente 20 minutos.

Descripción de la prueba: Esta escala se elaboró para medir el nivel de las Relaciones Humanas en las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros- Ancash. El cuestionario está compuesto por un total de 24 ítems, los cuales se presentan en una escala de 1 a 5 de la siguiente manera:

1	Nunca	(1)
2	Casi nunca	(2)
3	A veces	(3)
4	Casi Siempre	(4)
5	Siempre	(5)

Ficha Técnica Escala de actitudes hacia la Gestión Pedagógica

Autores	: Norma Yolanda Morales Padilla Vigberto Ambrosio Alarcón Sotelo
Procedencia	: Ocros – Ancash - Perú
Año	: 2014
Versión	: Original en Español.
Edad de aplicación	: 25 años en adelante.
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 25 minutos.

Descripción de la prueba: Esta escala se elaboró para medir el nivel de la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros- Ancash. El cuestionario está compuesto por un total de 22 ítems, los cuales se presentan en una escala de 1 a 5 de la siguiente manera:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi Siempre	(4)
Siempre	(5)

Validez del instrumento:

El instrumento diseñado para las variables Relaciones Humanas y Gestión Pedagógica fue sometido a la validez, Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican que “la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir [...] asimismo puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada al contenido, al criterio y al constructo” (p. 201). De acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiada para representar al componente o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto luego de aplicar el piloto, se trabajó la validez de cada criterio por juez. Para esta tarea se consultó dos pedagogos y dos metodólogos que

ostentaban el grado de Magister y Doctor. De donde los tres expertos indicaron que el instrumento era aplicable a nuestra realidad.

Tabla 5

Expertos que validaron el instrumento de recojo de información

Experto	Grado	Suficiencia
Experto 1	Doctor	si
Experto 2	Magister	si
Experto 3	Magister	si

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del Instrumento:

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de crombach, Tamayo y Tamayo (1984 , p. 68), quien define que la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable. El estadístico utilizado es el alfa de crombach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 1 y 5.

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Instrumento	Alfa de crombach
Cuestionario de relaciones humanas	0,966
Cuestionario de gestión pedagógica	0,951

Fuente: Prueba piloto.

Para interpretar los resultados del alfa de crombach, Pino (2010, p. 380) quien establece la siguiente escala:

-1	a	0	No es confiable
0.01	a	0.49	baja confiabilidad
0.50	a	0.75	moderadamente confiable
0.76	a	0.89	fuertemente confiable
0.90	a	1	alta confiabilidad

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una alta confiabilidad y se procederá a aplicar a la población en estudio

2.6. Método de Análisis de Datos

En primer lugar, se procederá a la muestra conformada por 123 docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014; en una sesión de 20 minutos aproximadamente se les aplicará el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación.

Posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Para la contratación de la hipótesis general, e hipótesis específicas y teniendo en cuenta la naturaleza de las variables y los datos cualitativos, se aplicarán en cada caso la prueba estadística de Rho Spearman para establecer el grado de relación entre las variables y dimensiones.

**CAPITULO III:
RESULTADOS**

3.1. Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes

Niveles comparativos entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

3.1.1 Resultado general de la investigación

Tabla 7.

Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes

Gestión pedagógica	Relaciones humanas						Total	
	Inadecuads		Moderadas		Adecuadas		fi	%
	fi	%	Fi	%	Fi	%		
Malo	12	10%	6	5%	9	7%	27	22%
Moderado	5	4%	23	19%	12	10%	40	33%
Bueno	3	2%	15	12%	38	31%	56	46%
Total	20	16%	44	36%	59	48%	123	100%

Fuente: Elaboración propia

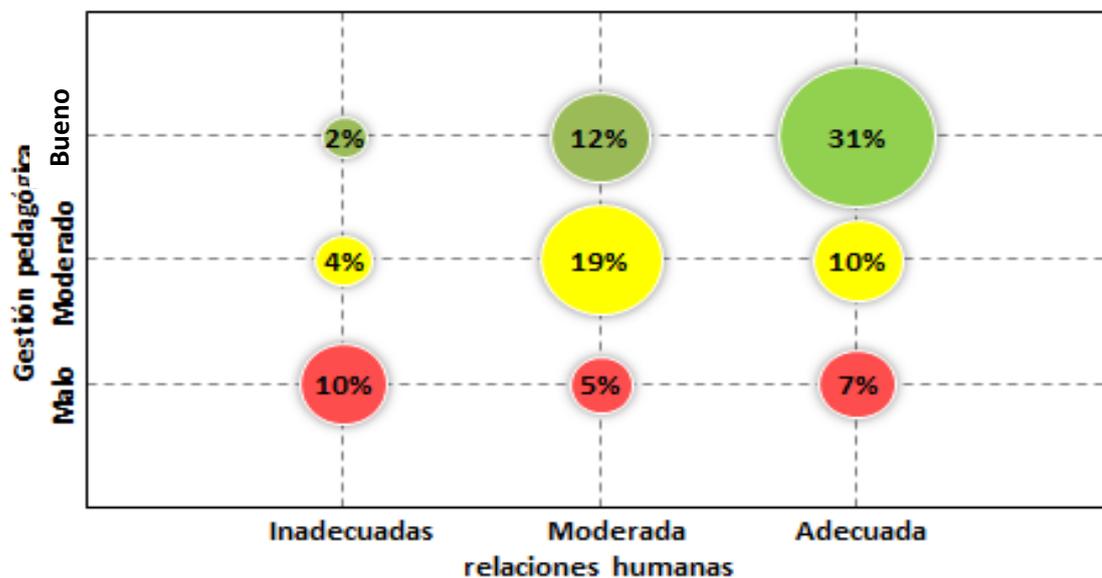


Figura 1. Niveles entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes

En la tabla y figura se presentan los niveles generales de la variable de relaciones humanas el cual presenta nivel adecuado y con respecto al nivel gestión pedagógica es bueno de ellos se tiene, que el 31% de los encuestados presentan adecuada relaciones humanas al presentarse buen nivel en gestión pedagógica, así mismo el 19% presentan moderada relaciones humanas por lo que perciben moderada gestión pedagógica y el 10% perciben inadecuadas relaciones humanas por lo que perciben una mala gestión pedagógica

3.1.2. Resultado específico entre las relaciones humanas y la planificación en docentes

Tabla 8.

Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la planificación en docentes

Ges. Ped. Planificación	Relaciones humanas						Total	
	Inadecuads		Moderadas		Adecuadas		fi	%
	fi	%	Fi	%	fi	%		
Malo	8	7%	6	5%	10	8%	24	20%
Moderado	7	6%	21	17%	12	10%	40	33%
Bueno	5	4%	17	14%	37	30%	59	48%
Total	20	16%	44	36%	59	48%	123	100%

Fuente: Elaboración propia

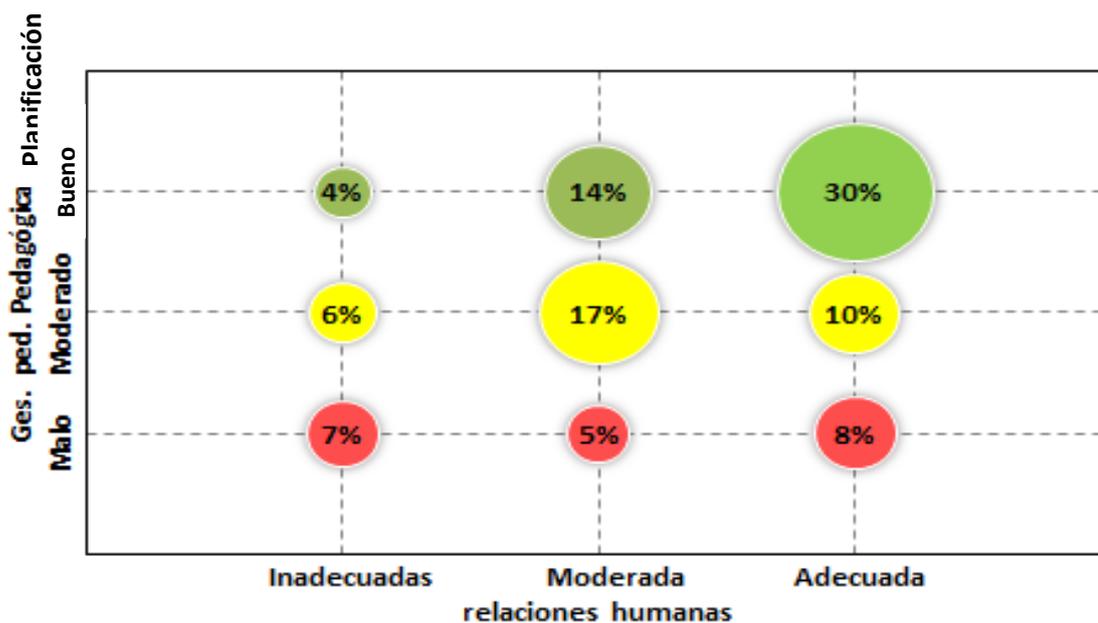


Figura 2. Niveles entre las relaciones humanas y la planificación en docentes

En cuanto al resultado específico, se presentan los niveles de la variable de relaciones humanas el cual presenta nivel adecuado y con respecto al nivel gestión pedagógica en la dimensión planificación en docentes es bueno de ellos se tiene, que el 30% de los encuestados presentan adecuada relaciones humanas al presentarse buen nivel en gestión pedagógica en la dimensión

planificación en docentes , así mismo el 17% presentan moderada relaciones humanas por lo que perciben moderada gestión pedagógica en la dimensión planificación en docentes y el 7% perciben inadecuadas relaciones humanas por lo que perciben una mala gestión pedagógica en la dimensión planificación en docentes

3.1.3. Resultado específico entre las relaciones humanas y la organización en docentes

Tabla 09.

Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la organización en docentes

	Relaciones humanas						Total	
	Inadecuads		Moderadas		Adecuadas		fi	%
	fi	%	Fi	%	fi	%		
Malo	12	10%	8	7%	7	6%	27	22%
Moderado	5	4%	22	18%	12	10%	39	32%
Bueno	3	2%	14	11%	40	33%	57	46%
Total	20	16%	44	36%	59	48%	123	100%

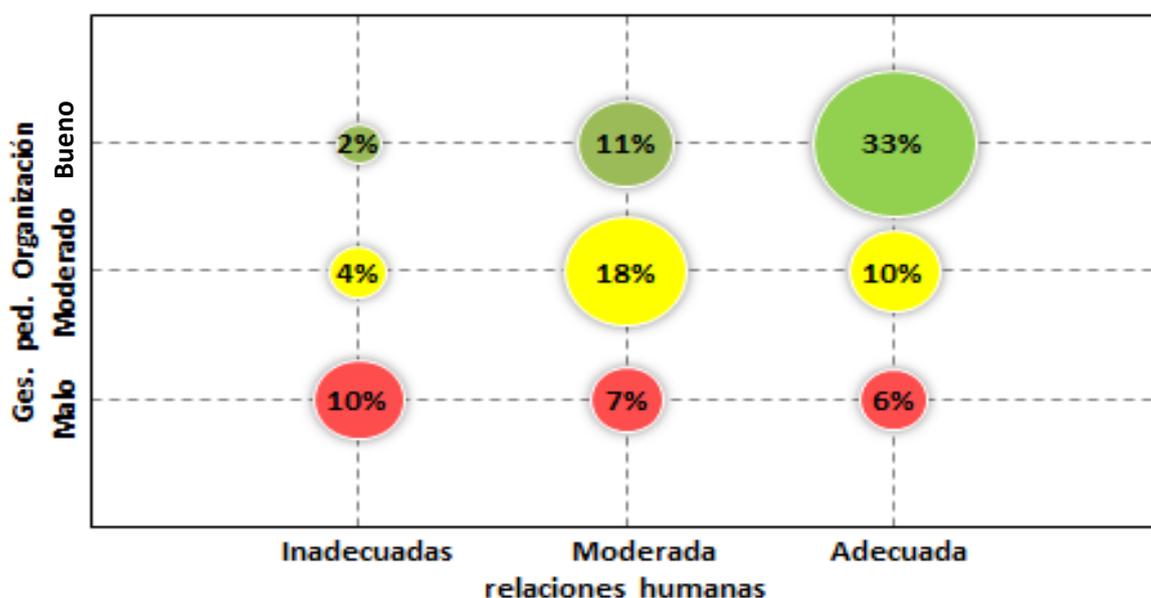


Figura 3. Niveles entre las relaciones humanas y la organización en docentes

Así mismo cuanto al resultado específico, se presentan los niveles de la variable de relaciones humanas el cual presenta nivel adecuado y con respecto al nivel gestión pedagógica en la dimensión organización en docentes es bueno de ellos se tiene, que el 33% de los encuestados presentan adecuada relaciones humanas al presentarse buen nivel en gestión pedagógica en la dimensión organización en docentes , así mismo el 18% presentan moderada relaciones humanas por lo que perciben moderada gestión pedagógica en la dimensión organización en docentes y el 10% perciben inadecuadas relaciones humanas por lo que perciben una mala gestión pedagógica en la dimensión organización en docentes

3.1.4. Resultado específico entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes

Tabla 10.

Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes}

Ges. Ped. Ejecución	Relaciones humanas							
	Inadecuads		Moderadas		Adecuadas		Total	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Malo	11	9%	6	5%	7	6%	24	20%
Moderado	7	6%	24	20%	11	9%	42	34%
Bueno	2	2%	14	11%	41	33%	57	46%
Total	20	16%	44	36%	59	48%	123	100%

Fuente: Elaboración propia

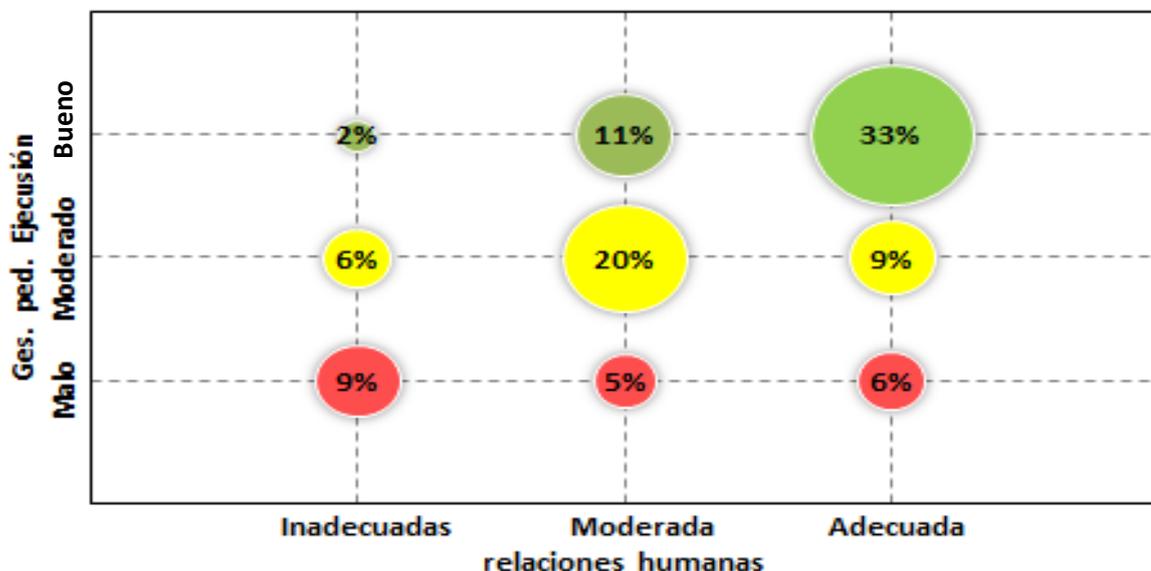


Figura 4. Niveles entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes

Así mismo cuanto al resultado específico, se presentan los niveles de la variable de relaciones humanas el cual presenta nivel adecuado y con respecto al nivel gestión pedagógica en la dimensión ejecución en docentes es bueno de ellos se tiene, que el 33% de los encuestados presentan adecuada relaciones humanas al presentarse buen nivel en gestión pedagógica en la dimensión ejecución en docentes , así mismo el 20% presentan moderada relaciones humanas por lo que perciben moderada gestión pedagógica en la dimensión ejecución en docentes y el 9% perciben inadecuadas relaciones humanas por lo que perciben una mala gestión pedagógica en la dimensión ejecución en docentes

3.1.5. Resultado específico entre las relaciones humanas y la evaluación

Tabla 11.

Distribución de frecuencias entre las relaciones humanas y la evaluación

Ges. Ped. Evaluación	Relaciones humanas						Total	
	Inadecuads		Moderadas		Adecuadas			
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Malo	9	7%	7	6%	5	4%	21	17%
Moderado	6	5%	25	20%	13	11%	44	36%
Bueno	5	4%	12	10%	41	33%	58	47%
Total	20	16%	44	36%	59	48%	123	100%

Fuente: Elaboración propia

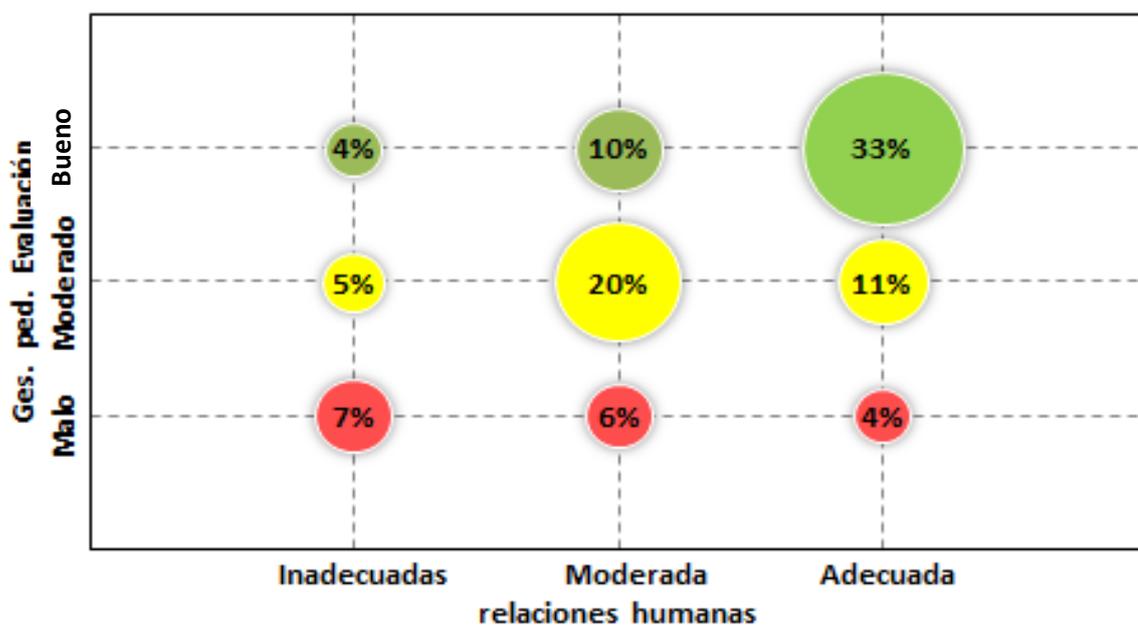


Figura 5. Niveles entre las relaciones humanas y la evaluación

Finalmente en cuanto al resultado específico, se presentan los niveles de la variable de relaciones humanas el cual presenta nivel adecuado y con respecto al nivel gestión pedagógica en la dimensión evaluación en docentes es bueno de ellos se tiene, que el 33% de los encuestados presentan adecuada relaciones humanas al presentarse buen nivel en gestión pedagógica en la dimensión evaluación en docentes , así mismo el 20% presentan moderada relaciones humanas por lo que perciben moderada gestión pedagógica en la dimensión evaluación en docentes y el 7% perciben inadecuadas relaciones humanas por lo que perciben una mala gestión pedagógica en la dimensión evaluación en docentes

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Hg: Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Ocros – Ancash - 2014

Correlaciones			
		rela_huma	gest_ped
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
	rela_huma Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
	gest_ped Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,567 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

H1: Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la planificación en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Ocos – Ancash - 2014

Correlaciones			
		rela_huma	Planif
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
	rela_huma Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
	Planif Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,662 significa que existe una relación buena positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

H2: Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la organización en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Correlaciones			
		rela_huma	Organ
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
	rela_huma Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
	Organ Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,400 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014..

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe relación entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia Ocos – Ancash - 2014.

H2: Existe un nivel de relación entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la ejecución en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Correlaciones			
		rela_huma	Ejecu
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
	rela_huma Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
	ejecu Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,525 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe un nivel de relación entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la evaluación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash. 2014

H2: Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la evaluación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash. 2014

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la evaluación en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Ocos - Ancash - 2014.

Correlaciones			
		rela_huma	eval
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,349
	rela_huma Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
	Coeficiente de correlación	,349	1,000
	eval Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,349 significa que existe baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la evaluación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos - Ancash - 2014.

DISCUSIÓN

4.1. Discusión

En el presente estudio de investigación se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio. Y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre la variable relaciones humanas y las dimensiones de la variable: gestión pedagógica.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Rho Spearman, = 0, 567 y (grado de significación estadística) $p < 0,05$, indican una relación moderada positiva y significativa entre existe una moderada relación positiva entre las variables, significativa y directa entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.

En referencia a los antecedentes consultados respecto a la investigación, encontramos algunos que se relacionan directa o indirectamente con las variables de la tesis, así tenemos a Flores (2011), quien concluye que: Observaron el comportamiento frecuente de los y las niñas en las aulas, patios, pasillos, y sobre todo en los lugares de juego en donde se registraba irrespeto entre ellos, partiendo de agresiones verbales que muchas veces llegaban hasta las agresiones físicas como empujones, tirones de cabellos, etc. Fue frecuente ver también como respondían agresivamente a la menor provocación porque estas reacciones la traían desde el hogar y muchas veces también eran replicadas en la escuela de parte de los adultos, especialmente de docentes lo que influía directamente en la práctica de las relaciones humanas de los niños y les afecta en la baja de su autoestima. Se logró también corroborar el comportamiento en grupo cuando se estaba en clase, en eventos sociales o culturales, donde se observaba que los niños y niñas tenían valores importantes en la práctica de sus relaciones humanas siempre y cuando se mantuviera un

control y orientación de parte de los docentes. En cuanto a los docentes en su mayoría no sentían la satisfacción de ser miembros importantes de la institución, porque no eran valorados como profesionales y además no existía el suficiente respeto entre los compañeros/as. Las relaciones humanas se habían deteriorado entre docentes y directora por falta de comunicación. Se requería actualizar la formación académica para aplicar modelos que permitieran desarrollar autoestima a los niños/as. Era indispensable aplicar modelos que centraran su atención en la formación de la personalidad de los estudiantes. Ahora se observa una mejor predisposición para escuchar se percibe un ambiente conciliador, participativo de respeto mutuo.

Por otro lado Gálvez (2002), concluye que, la calidad de las relaciones humanas en las instancias Administrativas de Educación con los Directores de los establecimientos Educativos del nivel medio sector público y privado, se disminuyen por el grado de eficiencia, eficacia y amplitud con que se efectúan las acciones administrativas, por otro lado los directores del nivel medio del sector público y privado manifiestan que casi siempre encuentran tolerancia, cortesía, respeto y amabilidad en las relaciones humanas que se dan a nivel de las dependencias administrativas de educación, en cuanto a las diferencias señaladas se puede resaltar que los directores de educación del nivel medio sector público, manifiestan conformidad en la prontitud de la resolución de los trámites a nivel de dependencias administrativas de educación, así también para que el proceso de Administración en el sector educativo sea eficaz, la aplicación de las relaciones humanas en el desempeño de las funciones, por parte del personal administrativo de las instancias educativas tendrán que encontrar eficiencia, amplitud y agilización en los trámites que se verifican en esas dependencias a efecto de prestar un servicio de calidad, finalmente las buenas relaciones humanas suprimen movimientos o trámites inútiles y aumentan la productividad, en el sector público hay más conocimiento de manejo de información, pero con deficiencia en buenas relaciones humanas.

Para Snedy (2006), los resultados del trabajo fueron óptimos en términos de la consolidación y fortalecimiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad y la apropiación de todo un proceso que tiene como objetivo final

disminuir los índices de deserción en el colegio La enseñanza Cardenal Luque. Como plantea la investigación, hubo logros importantes reflejados en un plan de acciones para realizar a corto y mediano plazo. Entre las propuestas de trabajo se definió y se llevó a cabo una nueva experiencia de sensibilización y apropiación del proyecto de mejoramiento institucional con los Profesores. Este proceso contribuyó a una mayor profundización sobre las implicancias que tiene el plan de mejoramiento e implementación de la calidad en la labor de cada uno de los docentes y a un mayor compromiso por parte de ellos en su gestión, al comprender la importancia de las acciones individuales en el crecimiento institucional, Adicionalmente, se ha programado la puesta en marcha del proyecto de calidad desde el trabajo de divulgación, sensibilización y apropiación con los estudiantes y el trabajo de divulgación, sensibilización y apropiación con padres de familia y de esta manera el desarrollo de la gestión integral asumido como un proceso continuo y sistemático, optimiza los desempeños y compromisos laborales y reduce las brechas y problemáticas entre lo esperado y los resultados alcanzados.

Según Vargas (2010), la Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa. Segunda conclusión: Los procesos de liderazgo, de comunicación, la Solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo, contribuyen a la construcción del clima organizativo–institucional positivo; el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente motiva a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones. El liderazgo promueve el respeto entre los docentes y contribuye a la eficacia en el logro de los objetivos de la gestión pedagógica. La comunicación entre las autoridades y los grupos de trabajo docente propicia la interacción positiva con sentido de comunidad, apoyo mutuo y colaboración. En el grupo de trabajo docente, se perciben las

discrepancias y se trata de aplicar soluciones para la mejora. Tercera conclusión: El estilo de gestión pedagógica en la IE promueve la intervención activa y voluntaria de los miembros de los grupos de trabajo docente para el logro de los objetivos institucionales. Se comprende que aprender y enseñar son tareas colectivas de participación, por ello, la dirección promueve responsabilidades compartidas donde el apoyo es cooperativo. En su estilo de gestión, la directora se caracteriza por coordinar, animar y gestionar, con honestidad y exigencia.

Según Carrasco (2002), Se ha demostrado que la Gestión Institucional tiene relación directa y positiva con la Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002. Siendo el índice de correlación al 68,4%, lo que significa que dicha correlación es casi alta. La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Institucional una media de 1,77, lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación Profesional la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Institucional regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel regular con una correlación de 68,4%. Como resultado de todo el trabajo de investigación concluimos que existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002, y su índice de correlación es de 73,1% lo que significa que es una relación alta directa y positiva. Los detalles de la relación se explica en el sentido de que se ha obtenido como puntaje de Gestión Educativa una media de 1,93 lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación Profesional una nota de 13,65 que en su escala valorativa equivale a “regular”, es decir, existe una relación alta y significativa entre una Gestión Educativa de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel también regular con una correlación de 73,1%.

CONCLUSIONES

Primera:

De la hipótesis general se concluye que existe una relación moderada positiva entre las variables, relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Segunda:

Respecto a la primera hipótesis específica existe una relación buena positiva y significativa entre las variables relaciones humanas y la planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Tercera:

Respecto a la segunda hipótesis específica, existe una relación moderada positiva y significativa entre las variables relaciones humanas y la organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Cuarta:

Respecto a la tercera hipótesis específica, existe una relación moderada positiva entre las variables las relaciones humanas y la ejecución en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014.

Quinta:

Respecto a la cuarta hipótesis específica, existe una baja relación positiva y significativa entre las variables relaciones humanas y la evaluación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocos – Ancash - 2014..

RECOMENDACIONES

Primera

Es necesario ampliar conocimientos y proyectar capacitaciones, seminarios y/o fórum sobre relaciones humanas y gestión pedagógica, dirigido a docentes y directores para así conllevar un clima institucional favorable que será como punto de partida para una buena gestión pedagógica con propósitos innovadores respondiendo a las necesidades e intereses de la Institución Educativa.

Segunda

Recomendamos continuar con las buenas relaciones humanas entre docentes en términos de decisión y gestión, con una planificación concertada de las reuniones, frecuentes, que se prevean los tiempos y se mejore la organización y manejo de información respecto de la documentación pedagógica.

Tercera

Ampliar el presente estudio a otros contextos educativos con similares o diferentes características a fin de corroborar, desestimar o encontrar nuevos hallazgos que aporten al estudio para mejorar la organización Docente y las relaciones humanas.

Cuarta

Es recomendable desarrollar la capacitación y el seguimiento para la ejecución de innovaciones pedagógicas durante el desarrollo de las actividades educativas.

Quinta

Se recomienda capacitar a todos los miembros de la comunidad educativa y evaluar el rendimiento del personal en las instituciones, tomando como base la eficiencia, amplitud y agilizar de las acciones que ejecutan en las mismas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliográficas

Vargas, F. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo Docente a través de grupos cooperativos*. PUCP.

Antillon. G. (2006). *Las interacciones y el aprendizaje significativo en preescolar*. Recuperado de: <http://www.cchep.edu.mx/docspdf/cc/033.pdf>

Cano. A (2005). *Elementos para una definición de evaluación*. Recuperado de: http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38196/tema_5_elementos_para_una_definicion_

Carrasco, S. (2002), *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA*. Perú.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1589/1/carrasco_ds.pdf

Chiavenato. I. (2009). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*. Recuperado: http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL_zSeh - c % 3D&tabid=2817

Chiavenato, I. (2009). “*Gestión del Talento humano*”. Editorial, MC graw-hill

Cortez, M. (1998). *Manual de Gestión Pedagógica Chosica*, Perú: EIPICAE.

Córdova. F. (1999). *La evaluación de los estudiantes: Una discusión abierta*. Recuperado: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1388Cordoba-Maq.pdf>

Correa. J. (2008). *La organización, definición y comportamiento*. <http://juliocorrea.files.wordpress.com/2008/05/concepto-de-organizacion.pdf>

Deggene. A. (2009). *Tipos de interacciones, formas de confianza relaciones*. http://revista-redes.rediris.es/pdf-vol16/vol16_3.pdf

- Duchi .M (2001). *Los procesos de gestión administrativa y pedagógica del núcleo "Nataniel Aguirre"* de Colombia, Cochabamba – Bolivia. Recuperado desde:
http://bvirtual.proeibandes.org/bvirtual/docs/tesis/proeib/Tesis_Andrade_y_Melchor.pdf
- Egg. A. (2003). *La ejecución*. Recuperado de:
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22038/Capitulo5.pdf>
- Ferrer. R (2010). *Comunicación e interacción social*.
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/13/Tema%2013.%20Comunicaci%C3%B3n%20e%20interacci%C3%B3n>
- Flores. E (2010). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de Lourdes" DRE-Ayacucho, 2010*. Perú. Recuperado dese:
ybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1675/1/flores_me.pdf
- Flores, S. (2011). *La gestión de las relaciones humanas durante la práctica pedagógica de la escuela fiscal mixta n° 271 Valdivia de la ciudad de Guayaquil, período 2010 -2011*. Ecuador.
<http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/852/1/056.P.pdf>
- Gallacher. M. (2011). *Interacción humana en organizaciones*. .Recuperado de:
<http://www.ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/254.pdf>
- Gálvez. S. (2002), *Las relaciones humanas en la administración Educativa*. México.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_1566.pdf
- Gallaga, N. (2003). *Teoría de las relaciones humanas*. México.

- Jaramillo. M. (2006). *Enfoque humanístico de la administración*. Venezuela.
<http://www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenidos/milagros/Unidades/Unidad%20III/Guia/G>
- Koontz. H. y Weihrich. H. (1998). Capítulo I. *La organización*.
http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/7/7d/Organizacion_para_estudiantes_de_administracion.PDF
- Lugo. E y Santil. J. (2004). *Lineamientos para mejorar las relaciones interpersonales en el departamento de administración de la U.P.E.L. universidad pedagógica experimental libertador*.
http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/633/1/TESIS-352.66_L892_01.pdf
- Mendoza. A y Álvarez. M (2010). *Las relaciones humanas en las funciones del servidor*.
http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/PDF%5CPublicaciones_completas%28capacitacion%29%5C14_Las_relaciones_humanas_en_funciones_del_superivisor.pdf
- Maestro. J y García. J (2010). *La etapa de ejecución*. Recuperado desde:
http://www.nebrija.es/~jmaestro/LS5168/Slides_Ejecucion.pdf
- Menigno (2009) *Gestión Pedagógica*, **editorial:** Ediciones de Desarrollo Personal SAC **categoría:** Educación, edición 2009.
- MINEDU (2004). *Ley general de la Educación N° 28044*
- Munch. G. (2006). *La organización*. Recuperado desde:
caenlinea.unam.mx/2006/1231/docs/unidad4.pdf

Navarro. M. (2001). *La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura.*

<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>

Pacheco (1991). "Los procesos de innovación educativa. Su mediación institucional" en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* No. 1 CEE. México.

Ramírez, V. (2002). "La interacción social. Cultura. Instituciones y comunicación" de Edmond Marc y Dominique Picard. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*. México. Recuperado desde:
<http://www.redalyc.org/pdf/316/31681511.pdf>

Reyes. A (2006). La organización. Recuperado de:
<http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1231/docs/unidad4.pdf>

Rizo. M (2006). *La comunicación interpersonal*. Recuperado desde:
gmje.mty.itesm.mx/articulos3/articulo_4.htm

Rizo. M. (2006). *La interacción y la comunicación desde los enfoques de la psicología social y la sociología fenomenológica*. Breve exploración teórica
<http://www.redalyc.org/pdf/316/31681511.pdf>

Rodríguez. M. (s/f). *Las relaciones humanas*.
<http://www.actiweb.es/inpcbethel/archivo5.pdf>

Rojas. M (2008). *Las relaciones interpersonales. Venezuela*.
http://postgradoeducacionudobolivar.files.wordpress.com/2008/03/relaciones_interpersonales.pdf

Sabogal (2011). *La comunicación y epistemología. Universidad Nacional: Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque*. Recuperado desde:

http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/Tesis/eda_ruth_torres

Sequera. E. (2007). *Creatividad y desarrollo profesional Docente en matemáticas para la Educación Primaria*. España.

file:///C:/Users/pc/Downloads/1%20CREATIVIDAD%20DIMENSIONES%20(A).pdf

Sferra. A. (2001). *Personalidad y relaciones humanas*. México

Sisto. E. (s/f). *La organización*. Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf/organizacion/organizacion.pdf>

Snedy. L. (2006), *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal Luque, compañía de María en Bogotá*. Recuperado desde:

<http://hera.ugr.es/tesisugr/1613459x.pdf>

Torres. E. (2005). *Hacia un modelo de evaluación del desempeño Profesional DEL Docente en Honduras*. Recuperado desde:

http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/Tesis/eda_ruth_torres

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿De qué manera se relaciona las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014?</p> <p>Problemas Específicos ¿De qué manera se relaciona las relaciones humanas y la planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014?</p> <p>¿De qué manera se relaciona las relaciones humanas y la organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014?</p> <p>¿De qué manera se relaciona las relaciones humanas y la ejecución en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014?</p> <p>¿De qué manera se relaciona las relaciones humanas y la evaluación en docentes de las</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y la planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y la organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.</p> <p>Determinar la relación que</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014</p> <p>Hipótesis Específicas Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la planificación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la organización en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la ejecución en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.</p>	Variable 1: Relaciones humanas			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Interacción personal	Motivación	9	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
				Participación		
				Cooperación		
				Productividad laboral		
			Interacción social	Estructura organizativa	5	
				Líder		
				Dinámica de grupo		
			Comunicación	Equipo de trabajo	4	
				Habilidades comunicativas		
				Saber escuchar		
			Organizacional	Capacidad de interactuar	6	
				Visión		
				Liderazgo		
Trabajo en equipo						
			Variable 2: Gestión Pedagógica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Planificación	Toma de decisiones	5	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
				Objetivos		
				Metas		
			Organización	Plan de trabajo metodológico	5	
				Estrategias educativas		
				Recursos		
			Ejecución	Planes y programas	6	
				Estrategias metodológicas y didácticas		
				Materiales		
			Evaluación	Fortalezas	6	
				debilidades		

<p>Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014?</p>	<p>existe entre las relaciones humanas y la evaluación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.</p>	<p>Existe una relación significativa y directa entre las relaciones humanas y la evaluación en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Ocros – Ancash - 2014.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES HUMANAS Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE OCROS – ANCASH - 2014

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. La información proporcionada por Ud. Tendrá carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Lee cada pregunta detenidamente, revisa todas las opciones y elige una respuesta que prefieres marcando con una x el casillero que mejor describa tu manera de pensar, de acuerdo a la escala valorativa que te mostramos en el cuadro. Por favor no dejes ninguna pregunta sin contestar.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍAS	CÓDIGO	VALORACIÓN
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

CUESTIONARIO DE RELACIONES HUMANAS

RELACIONES HUMANAS						
INTERACCIÓN PERSONAL		S	CS	AV	CN	N
1	Me siento motivado en mi trabajo por el ejemplo y compromiso que muestra el director.					
2	Trabajo con entusiasmo porque siento que valoran mis aportes.					
3	Participo en las actividades desarrolladas interactuando con los docentes.					
4	Realizo mis labores con entusiasmo en interacción con los docentes.					
5	Ayudo a mis colegas a solucionar sus problemas laborales presentados en la I.E.					
6	Colaboro con mis colegas para alcanzar el objetivo común.					
7	Trabajo en forma coordinada con los docentes en las actividades desarrolladas en la institución.					
8	Ejecuto con los docentes las actividades programadas en forma eficiente.					
9	Siento satisfacción al culminar las actividades programadas con los docentes.					
INTERACCIÓN SOCIAL		S	CS	AV	CN	N
10	En mi Institución se divide el trabajo y se delega tareas					
11	Lidero mi equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar el objetivo común.					

12	Influyo en mi equipo de trabajo para que tengan una actitud positiva.					
13	Trabajamos en equipo en forma coordinada para alcanzar nuestras metas.					
14	Al trabajar en equipo nos comprendemos y apoyamos mutuamente.					
COMUNICACIÓN		S	CS	AV	CN	N
15	Puedo expresar mis opiniones al interactuar con los docentes.					
16	Comprendo y guardo respeto frente a las opiniones del grupo.					
17	Siento que confían en mí porque escucho y comprendo sus problemas laborales y personales.					
18	Transmito ideas positivas al grupo para que tomen conciencia de su labor pedagógica..					
CULTURA ORGANIZACIONAL		S	CS	AV	CN	N
19	Mi grupo de trabajo muestra interés por el cumplimiento de los objetivos de la I.E.					
20	Esta institución tiene objetivos y un camino definido que otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
21	Durante las reuniones académicas el director llega a un consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.					
22	Me siento dispuesto a trabajar en equipo y seguir enfrentando retos con el fin de alcanzar la meta de mi I.E.					
23	Tengo confianza en el proceso de monitoreo del director porque se realiza a través de una ficha con ítems pertinentes para evaluar mi trabajo.					
24	Los ítems a evaluar en la ficha de monitoreo me da seguridad porque recoge información fiable y veraz.					

**CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LAS
 INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE OCROS –
 ANCASH - 2014**

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. La información proporcionada por Ud. Tendrá carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Lee cada pregunta detenidamente, revisa todas las opciones y elige una respuesta que prefieres marcando con una x el casillero que mejor describa tu manera de pensar, de acuerdo a la escala valorativa que te mostramos en el cuadro. Por favor no dejes ninguna pregunta sin contestar.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍAS	CÓDIGO	VALORACIÓN
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

GESTIÓN PEDAGÓGICA						
PLANIFICACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1	Coopero en la elaboración de metas institucionales.					
2	Planifico mi programación curricular de aula y mis unidades					
3	Identifico los problemas más relevantes para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
4	Ejecuto las actividades programadas en el plan estratégico.					
5	Planifico actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el PEI					
ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
6	El director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa.					
7	La institución Educativa cuenta con una eficaz organización del personal de acuerdo con los fines y objetivos del centro educativo.					
8	En la Institución Educativa se utiliza el Manual de Organización y Funciones.					
9	El director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.					
10	Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.					
EJECUCIÓN		S	CS	AV	CN	N
11	Ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e					

	intereses de los alumnos.					
12	Utilizo diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo.					
13	Aplico diversas estrategias y planifico actividades en función de los objetivos didácticos según las características de mis alumnos.					
14	Aplico estrategias de manera diferenciada en el aula.					
15	Utilizo estrategias metodológicas y didácticas para el aprendizaje de mis estudiantes.					
16	Promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos.					
EVALUACIÓN		S	CS	AV	CN	N
17	Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje.					
18	Utilizo diversas estrategias de evaluación.					
19	Promuevo la auto evaluación y coevaluación.					
20	Tengo dificultad para seleccionar los instrumentos de evaluación.					
21	Entrego los resultados de evaluación a destiempo a mis estudiantes.					
22	Proporciono datos incompletos en relación a resultados de mis alumnos.					

GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN

Prueba de Confiabilidad

Para establecer la fiabilidad se utilizó el coeficiente de Crombach, hemos utilizado el Aplicativo SPSS, donde están integrados todos los procesos que conducen a la obtención de las correlaciones ítem-total y la fiabilidad total (alfa de Crombach). Los resultados los mostramos en las siguientes tablas:

Variable: Relaciones Humanas

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item_RH1	140,50	31,421	,009	,912
Item_RH2	140,25	30,513	,193	,801
Item_RH3	140,35	31,292	,060	,998
Item_RH4	140,35	31,082	,065	,909
Item_RH5	140,35	31,292	,029	,911
Item_RH6	140,20	32,484	,177	,922
Item_RH7	140,50	30,263	,304	,996
Item_RH8	140,50	29,737	,172	,805
Item_RH9	140,35	28,345	,459	,982
Item_RH10	140,40	29,621	,352	,992
Item_RH11	140,40	28,568	,449	,993

Item_RH12	140,50	29,526	,351	,991
Item_RH13	140,35	31,187	,045	,720
Item_RH14	140,50	27,526	,605	,971
Item_RH15	140,45	30,682	,172	,702
Item_RH16	140,30	28,747	,377	,988
Item_RH17	140,50	31,105	,108	,705
Item_RH18	140,10	29,884	,224	,999
Item_RH19	140,55	32,155	,143	,714
Item_RH20	140,50	27,526	,605	,971
Item_RH21	140,55	30,682	,166	,703
Item_RH22	140,40	27,516	,629	,970
Item_RH23	140,55	31,734	,050	,917
Item_RH24	141,05	31,734	,046	,915

Variable: Gestión Pedagógica

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	22

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item_GP1	126,65	27,608	,161	,917
Item_GP2	126,70	27,695	,223	,999
Item_GP3	126,70	28,221	,185	,985
Item_GP4	126,80	28,800	,131	,895

Item_GP5	126,80	28,589	,098	,895
Item_GP6	126,45	30,892	-,227	,978
Item_GP7	126,65	28,029	,135	,921
Item_GP8	126,80	28,379	,127	,591
Item_GP9	126,60	26,779	,437	,986
Item_GP10	126,60	30,147	,114	,944
Item_GP11	126,75	30,092	,104	,549
Item_GP12	126,55	29,734	,028	,934
Item_GP13	126,70	27,589	,238	,807
Item_GP14	126,75	25,671	,560	,966
Item_GP15	126,55	26,682	,363	,990
Item_GP16	126,60	27,937	,163	,917
Item_GP17	126,55	28,787	,092	,925
Item_GP18	126,70	29,589	,013	,535
Item_GP19	126,55	29,103	,114	,823
Item_GP20	126,80	28,063	,210	,512
Item_GP21	127,90	32,726	,317	,822
Item_GP22	128,35	32,134	,326	,988

Base de datos

V1 Relaciones Humanas

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
1	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
6	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
9	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
11	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5
12	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5

14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5
16	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
17	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
19	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
20	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4
21	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
22	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
24	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
25	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
26	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
29	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
30	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4

31	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5
32	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
33	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5
36	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
37	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
39	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
40	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4
45	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3
46	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
47	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3

48	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
51	2	5	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3
52	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	2	3	3	3
53	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	1	2
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
56	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	3	4	3	5	3	3	4	5	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	1
59	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5
60	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3	3
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
63	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
64	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3

65	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
66	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
67	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	
68	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	
69	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	
70	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	
71	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
72	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	
73	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	
74	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
75	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
76	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	
77	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	
78	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	5	
79	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
80	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
81	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	

82	5	5	4	4	3	2	3	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4
83	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
84	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4
85	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
86	3	5	4	5	4	5	5	5	1	1	5	4	5	1	1	3	1	4	1	5	4	1	3	3
87	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
88	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	5	4	4	3
89	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4
90	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
91	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
92	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
93	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5
95	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
97	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
98	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4

99	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
100	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
101	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5
102	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
103	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
104	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
105	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4
106	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5
107	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
108	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
109	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
110	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5
111	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
112	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
113	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5
115	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4

116	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
117	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
118	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	
119	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	
120	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
121	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
122	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
123	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	

V2 Gestión Pedagógica

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5
2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	2	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	1	4
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5
8	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	1	3
9	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	1	5
10	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
12	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
14	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5

15	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
16	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	2	4
17	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
18	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
19	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5
20	4	5	5	5	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4
21	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5
22	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	2	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
24	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	1	4
25	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4
26	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5
28	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	1	3
29	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	1	5
30	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5

32	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
34	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
35	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
36	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	2	4
37	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
38	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
39	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5
40	4	5	5	5	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4
41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5
43	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4
44	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
45	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	4
46	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4
47	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	1	4
48	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5

49	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
51	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3
52	4	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4
53	5	5	5	5	1	2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
54	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4
55	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4
56	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4
57	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4
58	2	5	4	4	5	4	4	2	4	1	2	3	3	5	5	5	4	4	5	3	1	2
59	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	1	4
60	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	1	4
61	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4
62	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3
63	4	3	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	1	4
64	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	2	4
65	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3

66	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	1	1	5
67	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5
68	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	1	5
69	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	1	5
70	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	2	1	3
71	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4
72	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	5
73	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	1	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5
75	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5
76	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5
77	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4
78	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	1	1	5
79	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5
80	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4
81	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5
82	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	2	2

83	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3
84	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	1	2	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	5
86	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	1	5
87	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
88	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	2	3	4
89	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	5
90	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
91	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
92	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	1	4
93	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4
94	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
95	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5
96	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	2	5
97	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	4
98	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	5
99	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4

100	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	3
101	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	2	5
102	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	1	1	4
103	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
105	4	5	5	4	5	44	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	1	1	4
106	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4
107	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	1	3
108	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	1	5
109	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
111	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5
112	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
113	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
114	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
115	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	2	4
116	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5

117	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
118	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5
119	4	5	5	5	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4
120	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5
121	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5
122	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4
123	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES HUMANAS

DIMENSIONES /ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INTERACCIÓN PERSONAL							
1. Me siento motivado en mi trabajo por el ejemplo y compromiso que muestra el director.	X		X		X		
2. Trabajo con entusiasmo porque siento que valoran mis aportes.	X		X		X		
3. Participo en las actividades desarrolladas interactuando con los docentes.	X		X		X		
4. Realizo mis labores con entusiasmo en interacción con los docentes.	X		X		X		
5. Ayudo a mis colegas a solucionar sus problemas laborales presentados en la I.E.	X		X		X		
6. Colaboro con mis colegas para alcanzar el objetivo común.	X		X		X		
7. Trabajo en forma coordinada con los docentes en las actividades desarrolladas en la institución.	X		X		X		
8. Ejecuto con los docentes las actividades programadas en forma eficiente.	X		X		X		
9. Siento satisfacción al culminar las actividades programadas con los docentes.	X		X		X		
INTERACCIÓN SOCIAL							
10. En mi Institución se divide el trabajo y se delega tareas	X		X		X		
11. Lidero mi equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar el objetivo común.	X		X		X		
12. Influyo en mi equipo de trabajo para que tengan una actitud positiva.	X		X		X		
13. Trabajamos en equipo en forma coordinada para alcanzar nuestras metas.	X		X		X		
14. Al trabajar en equipo nos comprendemos y apoyamos mutuamente.	X		X		X		

DIMENSIONES ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMUNICACIÓN							
15. Puedo expresar mis opiniones al interactuar con los docentes.	X		X		X		
16. Comprendo y guardo respeto frente a las opiniones del grupo.	X		X		X		
17. Siento que confían en mí porque escucho y comprendo sus problemas laborales y personales.	X		X		X		
18. Transmito ideas positivas al grupo para que tomen conciencia de su labor pedagógica..	X		X		X		
ORGANIZACIONAL							
19. Mi grupo de trabajo muestra interés por el cumplimiento de los objetivos de la I.E.	X		X		X		
20. Esta institución tiene objetivos y un camino definido que otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		X		X		
21. Durante las reuniones académicas el director llega a un consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.	X		X		X		
22. Me siento dispuesto a trabajar en equipo y seguir enfrentando retos con el fin de alcanzar la meta de mi I.E.	X		X		X		
23. Tengo confianza en el proceso de monitoreo del director porque se realiza a través de una ficha con ítems pertinentes para evaluar mi trabajo.	X		X		X		
24. Los ítems a evaluar en la ficha de monitoreo me da seguridad porque recoge información fiable y veraz.	X		X		X		

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

DIMENSIONES ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLANIFICACIÓN							
1. Coopero en la elaboración de metas institucionales.	X		X		X		
2. Planifico mi programación curricular de aula y mis unidades	X		X		X		
3. Identifico los problemas más relevantes para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
4. Ejecuto las actividades programadas en el plan estratégico.	X		X		X		
5. Planifico actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el PEI	X		X		X		
ORGANIZACIÓN							
6. El director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa.	X		X		X		
7. La institución Educativa cuenta con una eficaz organización del personal de acuerdo con los fines y objetivos del centro educativo.	X		X		X		
8. En la Institución Educativa se utiliza el Manual de Organización y Funciones.	X		X		X		
9. El director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.	X		X		X		
10. Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.	X		X		X		

DIMENSIONES ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EJECUCIÓN							
11. Ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e intereses de los alumnos.	X		X		X		
12. Utilizo diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo.	X		X		X		
13. Aplico diversas estrategias y planifico actividades en función de los objetivos didácticos según las características de mis alumnos.	X		X		X		
14. Aplico estrategias de manera diferenciada en el aula.	X		X		X		
15. Utilizo estrategias metodológicas y didácticas para el aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
16. Promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos.	X		X		X		
EVALUACIÓN							
17. Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
18. Utilizo diversas estrategias de evaluación.	X		X		X		
19. Promuevo el auto evaluación y coevaluación.	X		X		X		
20. Tengo dificultad para seleccionar los instrumentos de evaluación.	X		X		X		
21. Entrego los resultados de evaluación a destiempo a mis estudiantes.	X		X		X		
22. Proporciono datos incompletos en relación a resultados de mis alumnos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para medir cada dimensión y validez de constructo y de contenido.

Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [*X*] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

25 de OCTUBRE del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Marillo Flores John* DNI: *10720025*

Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga

- ¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. John Morillo Flores
Docente de Investigación Científica
U.N.E. - U.C.V.

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES HUMANAS

DIMENSIONES ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INTERACCIÓN PERSONAL							
1. Me siento motivado en mi trabajo por el ejemplo y compromiso que muestra el director.	X		X		X		
2. Trabajo con entusiasmo porque siento que valoran mis aportes.	X		X		X		
3. Participo en las actividades desarrolladas interactuando con los docentes.	X		X		X		
4. Realizo mis labores con entusiasmo en interacción con los docentes.	X		X		X		
5. Ayudo a mis colegas a solucionar sus problemas laborales presentados en la I.E.	X		X		X		
6. Colaboro con mis colegas para alcanzar el objetivo común.	X		X		X		
7. Trabajo en forma coordinada con los docentes en las actividades desarrolladas en la institución.	X		X		X		
8. Ejecuto con los docentes las actividades programadas en forma eficiente.	X		X		X		
9. Siento satisfacción al culminar las actividades programadas con los docentes.	X		X		X		
INTERACCIÓN SOCIAL							
10. En mi Institución se divide el trabajo y se delega tareas	X		X		X		
11. Lidero mi equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar el objetivo común.	X		X		X		
12. Influyo en mi equipo de trabajo para que tengan una actitud positiva.	X		X		X		
13. Trabajamos en equipo en forma coordinada para alcanzar nuestras metas.	X		X		X		
14. Al trabajar en equipo nos comprendemos y apoyamos mutuamente.	X		X		X		

DIMENSIONES / ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMUNICACIÓN							
15. Puedo expresar mis opiniones al interactuar con los docentes.	X		X		X		
16. Comprendo y guardo respeto frente a las opiniones del grupo.	X		X		X		
17. Siento que confían en mí porque escucho y comprendo sus problemas laborales y personales.	X		X		X		
18. Transmito ideas positivas al grupo para que tomen conciencia de su labor pedagógica..	X		X		X		
ORGANIZACIONAL							
19. Mi grupo de trabajo muestra interés por el cumplimiento de los objetivos de la I.E.	X		X		X		
20. Esta institución tiene objetivos y un camino definido que otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		X		X		
21. Durante las reuniones académicas el director llega a un consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.	X		X		X		
22. Me siento dispuesto a trabajar en equipo y seguir enfrentando retos con el fin de alcanzar la meta de mi I.E.	X		X		X		
23. Tengo confianza en el proceso de monitoreo del director porque se realiza a través de una ficha con ítems pertinentes para evaluar mi trabajo.	X		X		X		
24. Los ítems a evaluar en la ficha de monitoreo me da seguridad porque recoge información fiable y veraz.	X		X		X		

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

DIMENSIONES / ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLANIFICACIÓN							
1. Coopero en la elaboración de metas institucionales.	X		X		X		
2. Planifico mi programación curricular de aula y mis unidades	X		X		X		
3. Identifico los problemas más relevantes para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
4. Ejecuto las actividades programadas en el plan estratégico.	X		X		X		
5. Planifico actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el PEI	X		X		X		
ORGANIZACIÓN							
6. El director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa.	X		X		X		
7. La institución Educativa cuenta con una eficaz organización del personal de acuerdo con los fines y objetivos del centro educativo.	X		X		X		
8. En la Institución Educativa se utiliza el Manual de Organización y Funciones.	X		X		X		
9. El director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.	X		X		X		
10. Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.	X		X		X		

DIMENSIONES ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EJECUCIÓN							
11. Ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e intereses de los alumnos.	X		X		X		
12. Utilizo diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo.	X		X		X		
13. Aplico diversas estrategias y planifico actividades en función de los objetivos didácticos según las características de mis alumnos.	X		X		X		
14. Aplico estrategias de manera diferenciada en el aula.	X		X		X		
15. Utilizo estrategias metodológicas y didácticas para el aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
16. Promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos.	X		X		X		
EVALUACIÓN							
17. Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
18. Utilizo diversas estrategias de evaluación.	X		X		X		
19. Promuevo la auto evaluación y coevaluación.	X		X		X		
20. Tengo dificultad para seleccionar los instrumentos de evaluación.	X		X		X		
21. Entrego los resultados de evaluación a destiempo a mis estudiantes.	X		X		X		
22. Proporciono datos incompletos en relación a resultados de mis alumnos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para medir cada dimensión y validez de constructo y de contenido. *S/HAY SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

25 de OCTUBRE del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: *MG. LUNA SANTOS ANGEL* **DNI:** *1555255*

Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MG. ANGEL ONZARI LUNA SANTOS
CPP# 0215595255

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES HUMANAS

DIMENSIONES ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INTERACCIÓN PERSONAL							
1. Me siento motivado en mi trabajo por el ejemplo y compromiso que muestra el director.	X		X		X		
2. Trabajo con entusiasmo porque siento que valoran mis aportes.	X		X		X		
3. Participo en las actividades desarrolladas interactuando con los docentes.	X		X		X		
4. Realizo mis labores con entusiasmo en interacción con los docentes.	X		X		X		
5. Ayudo a mis colegas a solucionar sus problemas laborales presentados en la I.E.	X		X		X		
6. Colaboro con mis colegas para alcanzar el objetivo común.	X		X		X		
7. Trabajo en forma coordinada con los docentes en las actividades desarrolladas en la institución.	X		X		X		
8. Ejecuto con los docentes las actividades programadas en forma eficiente.	X		X		X		
9. Siento satisfacción al culminar las actividades programadas con los docentes.	X		X		X		
INTERACCIÓN SOCIAL							
10. En mi Institución se divide el trabajo y se delega tareas	X		X		X		
11. Lidero mi equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar el objetivo común.	X		X		X		
12. Influyo en mi equipo de trabajo para que tengan una actitud positiva.	X		X		X		
13. Trabajamos en equipo en forma coordinada para alcanzar nuestras metas.	X		X		X		
14. Al trabajar en equipo nos comprendemos y apoyamos mutuamente.	X		X		X		

DIMENSIONES ÍTEMs	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMUNICACIÓN							
15. Puedo expresar mis opiniones al interactuar con los docentes.	X		X		X		
16. Comprendo y guardo respeto frente a las opiniones del grupo.	X		X		X		
17. Siento que confían en mí porque escucho y comprendo sus problemas laborales y personales.	X		X		X		
18. Transmito ideas positivas al grupo para que tomen conciencia de su labor pedagógica..	X		X		X		
ORGANIZACIONAL							
19. Mi grupo de trabajo muestra interés por el cumplimiento de los objetivos de la I.E.	X		X		X		
20. Esta institución tiene objetivos y un camino definido que otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		X		X		
21. Durante las reuniones académicas el director llega a un consenso en los acuerdos rumbo al desarrollo institucional.	X		X		X		
22. Me siento dispuesto a trabajar en equipo y seguir enfrentando retos con el fin de alcanzar la meta de mi I.E.	X		X		X		
23. Tengo confianza en el proceso de monitoreo del director porque se realiza a través de una ficha con ítems pertinentes para evaluar mi trabajo.	X		X		X		
24. Los ítems a evaluar en la ficha de monitoreo me da seguridad porque recoge información fiable y veraz.	X		X		X		

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

DIMENSIONES /ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLANIFICACIÓN							
1. Coopero en la elaboración de metas institucionales.	X		X		X		
2. Planifico mi programación curricular de aula y mis unidades	X		X		X		
3. Identifico los problemas más relevantes para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
4. Ejecuto las actividades programadas en el plan estratégico.	X		X		X		
5. Planifico actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el PEI	X		X		X		
ORGANIZACIÓN							
6. El director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa.	X		X		X		
7. La institución Educativa cuenta con una eficaz organización del personal de acuerdo con los fines y objetivos del centro educativo.	X		X		X		
8. En la Institución Educativa se utiliza el Manual de Organización y Funciones.	X		X		X		
9. El director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.	X		X		X		
10. Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.	X		X		X		

DIMENSIONES ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EJECUCIÓN							
11. Ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e intereses de los alumnos.	X		X		X		
12. Utilizo diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo.	X		X		X		
13. Aplico diversas estrategias y planifico actividades en función de los objetivos didácticos según las características de mis alumnos.	X		X		X		
14. Aplico estrategias de manera diferenciada en el aula.	X		X		X		
15. Utilizo estrategias metodológicas y didácticas para el aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
16. Promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos.	X		X		X		
EVALUACIÓN							
17. Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
18. Utilizo diversas estrategias de evaluación.	X		X		X		
19. Promuevo el auto evaluación y coevaluación.	X		X		X		
20. Tengo dificultad para seleccionar los instrumentos de evaluación.	X		X		X		
21. Entrego los resultados de evaluación a destiempo a mis estudiantes.	X		X		X		
22. Proporciono datos incompletos en relación a resultados de mis alumnos.	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para medir cada dimensión y validez de constructo y de contenido. *SI HAY SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

25 de OCTUBRE del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: *ALCAS ZAPATA NOEL*.....**DNI:** *0616 7282*.....

Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


.....
Noel Alcas Zapata
Mg METODÓLOGO
UCV