

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA



UNIDAD DE POSGRADO Facultad de Educación

TESIS

RELACIONES HUMANAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN LA LOCALIDAD DE HUANCVELICA

Línea de investigación:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CAMPO EDUCATIVO

PRESENTADO POR:

Bach. HUGO MENDOZA RAMOS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Mención: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

HUANCVELICA - PERÚ

2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

Creado por la ley n°25265)
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dr. Humberto Guillermo GARAYAR TASAYCO, Mg. María Dolores AGUILAR CORDOVA y Mg. Giovanna Victoria CANO AZAMBUJA.

De conformidad al Reglamento para Optar el Grado Académico de Maestro Y Doctor, de la Escuela de Posgrado - UNH, aprobado mediante Resolución N° 0306-2017-CU-UNH.

El candidato al **GRADO DE MAESTRO, EN MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Don, Hugo MENDOZA RAMOS procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **RELACIONES HUMANAS EN EL AMBITO LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN LA LOCALIDAD DE HUANCAVELICA.**

Mediante la Resolución Directoral N°450-2018-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

PRESIDENTE:

SECRETARIO:

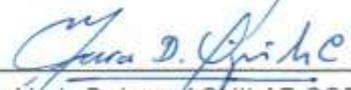
VOCAL:

RESULTADO FINAL:

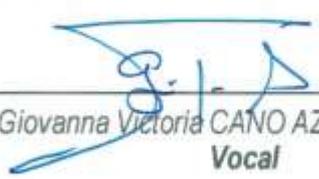
Para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los ocho días del mes de junio del año 2018.



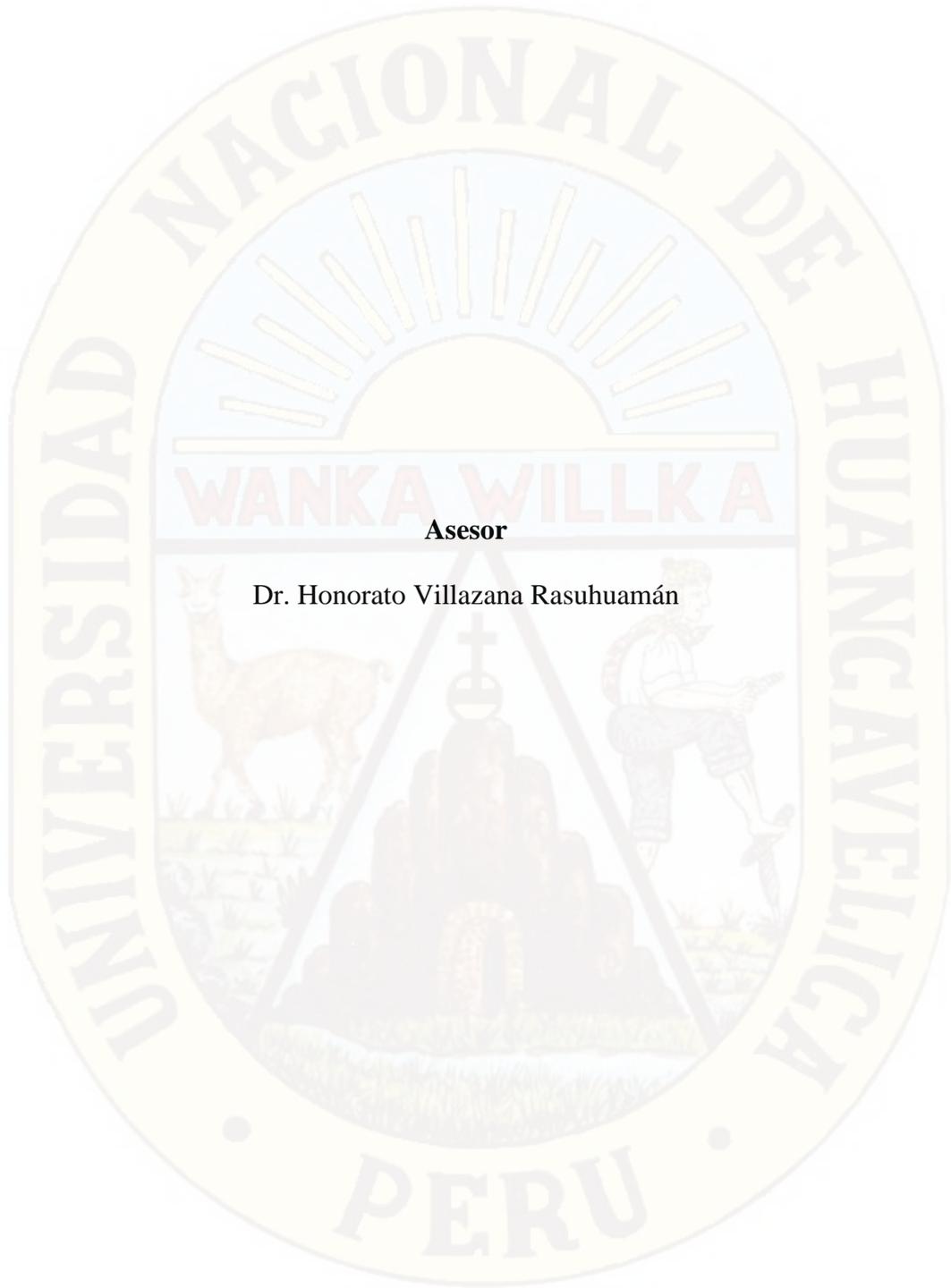
Dr. Humberto Guillermo GARAYAR TASAYCO
Presidente



Mg. María Dolores AGUILAR CORDOVA
Secretario



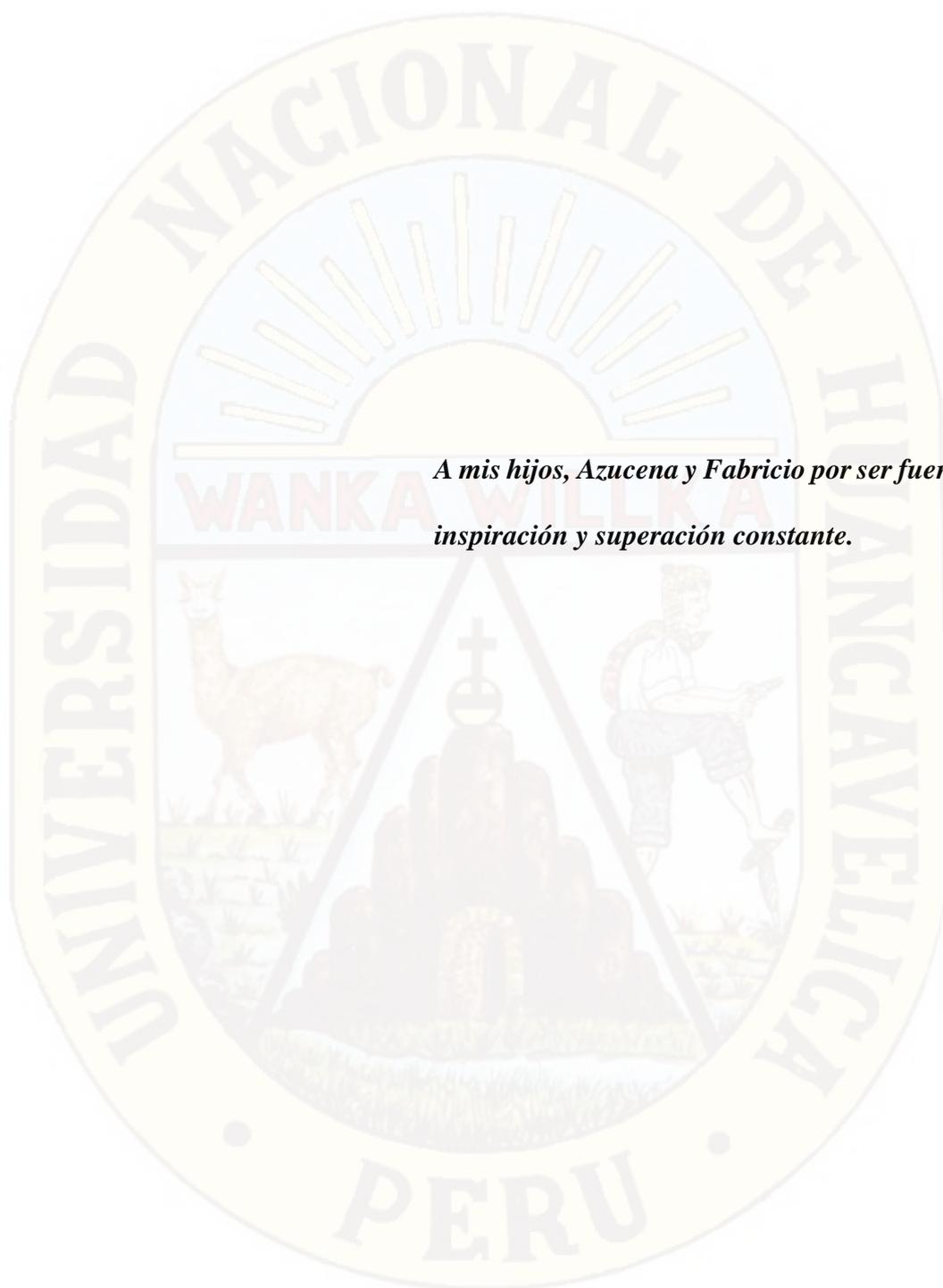
Mg. Giovanna Victoria CANO AZAMBUJA
Vocal



Asesor

Dr. Honorato Villazana Rasuhuamán

Dedicatoria



*A mis hijos, Azucena y Fabricio por ser fuente de
inspiración y superación constante.*

Resumen

Esta investigación se planteó el objetivo principal de determinar la relación entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014, en torno a la hipótesis siguiente: Existe relación significativa entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica de las instituciones públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014. De una población de 265 docentes, se contó con una muestra de 159, pertenecientes a las instituciones educativas del nivel de educación primaria de la localidad de Huancavelica. El tipo de muestreo utilizado es probabilístico y simple. Probabilístico en la medida que la muestra constituye un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegido; simple en la medida que todos los miembros de la población fueron incluidos en la relación y luego se seleccionó al azar el número deseado de sujetos. Se aplicó un cuestionario a toda la muestra, la cual nos permitió recoger información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes; la primera parte para medir las relaciones humanas en el ámbito laboral y la segunda para medir la gestión pedagógica. Para la validación de los instrumentos se tomó el juicio de expertos de tres profesionales de la educación y en la prueba de hipótesis se consideró la prueba estadística paramétrica r de Karl Pearson. Los resultados encontrados indican que en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancavelica, las relaciones laborales en el ámbito laboral influyen de modo considerable en la gestión pedagógica según la percepción de los sujetos encuestados. Asimismo, todas las dimensiones de las relaciones del ámbito laboral están relacionadas con la gestión pedagógica de los docentes y directivos.

Palabras claves: relaciones humanas, gestión pedagógica, clima organizacional, liderazgo.

Abstract

This investigation posed the main aim to determine the relation between the human relations in the labour field and the Pedagogical Management of the public educational institutions of the primary level in the locality of Huancavelica, in the year 2014, around the following hypothesis: it exists significant relation between the human relations in the labour field and the pedagogical management of the public institutions of the primary level in the locality of Huancavelica, in the year 2014. Of a population of 265 educational, had a sample of 159, pertaining to the educational institutions of the level of primary education of the locality of Huancavelica. The type of sampling used is probabilistic and simple. Probabilistic in the measure that the sample constitutes a subgroup of the population in which all the elements of this have the same possibility to be chosen; simple in the measure that all the members of the population were included in the relation and afterwards selected at random the number wished of subjects. It applied a questionnaire to all the sample, which allowed us collect information and measure the variables to effect the correlations and corresponding comparisons; the first part to measure the human relations in the labour field and the second to measure the pedagogical management. For the validation of the instruments took the trial of experts of three professionals of the education and in the proof of hypothesis considered the parametric statistical proof r of Karl Pearson. The results found indicate that in the educational institutions of the primary level of the district of Huancavelica, The labour relations in the labour field influence of considerable way in the pedagogical management according to the perception of the subject respondents. Likewise, all the dimensions of the relations of the labour field are related with the pedagogical management of the educational and directors.

Key words: human relationships, pedagogical management, organizational climate, leadership.

Índice

Portada	i
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xii
Introducción	xiv
Capítulo I Planteamiento del problema.....	1
1.1. Fundamentación del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación del estudio.....	4
Capítulo II Marco Teórico	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. A nivel internacional.....	6
2.1.2. A nivel nacional	8
2.1.3. A nivel regional.....	11
2.2. Bases teóricas.....	11

2.2.1.	Las relaciones humanas en el ámbito laboral	11
2.2.1.1.	La teoría de las relaciones humanas.....	13
2.2.1.2.	Teorías motivacionales	16
2.2.1.3.	Interacciones sociales.....	23
2.2.1.4.	Satisfacción laboral.....	25
2.2.1.5.	Actitud hacia uno mismo	27
2.2.2.	Gestión educativa.....	29
2.2.2.1.	Gestión pedagógica.....	32
2.2.2.2.	Condiciones necesarias para la Gestión Pedagógica	36
2.2.2.3.	Procesos que apoyan la gestión pedagógica	37
2.3.	Formulación de hipótesis	38
2.3.1.	Hipótesis general.....	38
2.3.2.	Hipótesis específica	38
2.4.	Definición de conceptos.....	39
2.5.	Identificación de variables	40
2.5.1.	Variable 1.....	40
2.5.2.	Variable 2.....	40
2.6.	Operacionalización de variables	41
Capítulo III Metodología de la investigación		42
3.1.	Tipo de investigación.....	42
3.2.	Nivel de investigación.....	42
3.3.	Métodos de investigación	42
3.4.	Diseño de investigación	43
3.5.	Población, muestra y muestreo	44

3.5.1.	Población.....	44
3.5.2.	Muestra	45
3.5.3.	Muestreo	46
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	49
3.8.	Descripción de la prueba de hipótesis.....	50
Capítulo IV Trabajo de campo.....		51
4.1.	Presentación e interpretación de datos	51
4.2.	Análisis de datos	51
4.2.1.	Análisis univariable	51
4.2.2.	Análisis bivariante	60
4.3.	Contrastación de hipótesis	66
4.4.	Proceso de prueba de hipótesis	70
4.5.	Contraste de hipótesis específicas.....	70
4.6.	Discusión de resultados.....	78
Conclusiones		83
Sugerencias		84
Referencias bibliográficas.....		85
Referencia bibliográfica virtual		91

Índice de tablas

Tabla 2.1. Operacionalización de la variable Relaciones Humanas en el Ámbito Laboral...	41
Tabla 2.2. Operacionalización de la variable Gestión Pedagógica.....	41
Tabla 3.1. Número de personal docente y administrativo.	44
Tabla 3.2. Muestreo de directivos y docentes.....	46
Tabla 3.3. Instrumento de opinión de expertos.....	49
Tabla 3.4. Criterio de validez de instrumentos por juicio de expertos	49
Tabla N° 4-1. Distribución de Frecuencias de las Relaciones Humanas en Ámbito Laboral	51
Tabla N° 4-2: Tabla de Distribución de Frecuencias de la Dimensión: Interacciones Sociales.	52
Tabla N° 4-3: Tabla de Distribución de Frecuencias de la Dimensión: Satisfacción Laboral	53
Tabla N° 4-4: Tabla de Distribución de Frecuencias de la Dimensión: Actitud hacia uno mismo.	54
Tabla N° 4-5: Tabla de Distribución de Frecuencias de la variable Gestión Pedagógica.	55
Tabla N° 4-6: Tabla de Distribución de Frecuencias de la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	56
Tabla N° 4-7: Tabla de Distribución de Frecuencias de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	57
Tabla N° 4-8: Tabla de Distribución de Frecuencias de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	58
Tabla N° 4-9: Tabla de Distribución de Frecuencias de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.....	59
Tabla N° 4-10: Tabla de Contingencia de la variable Relaciones Humanas en función al género.	60

Tabla N° 4-11: Tabla de Contingencia de la variable Gestión Pedagógica en función al género.	61
Tabla N° 4-12: Tabla de Contingencia de la variable Relaciones Humanas en función al cargo docente.	62
Tabla N° 4-13: Tabla de Contingencia de la variable Gestión Pedagógica en función al cargo docente.	63
Tabla N° 4-14: Tabla de Contingencia de la variable Relaciones Humanas en función a la condición laboral.....	64
Tabla N° 4-15: Tabla de Contingencia de la variable Gestión Pedagógica en función a la condición laboral.....	65
Tabla N° 4-16: Correlación r de Pearson entre las relaciones humanas y gestión pedagógica.	68
Tabla N° 4-17: Correlación r de Pearson entre las interacciones sociales y gestión pedagógica.	72
Tabla N° 4-18: Correlación r de Pearson entre la satisfacción laboral y gestión pedagógica.	74
Tabla N° 4-19: Correlación r de Pearson entre la actitud hacia uno mismo y gestión pedagógica.	77

Índice de figuras

Figura 2.1. Ideologías de dirección.....	14
Figura 2.2. Teorías de la administración.....	16
Figura 2.3. Jerarquía de las necesidades de Maslow.	17
Figura 2.4. Teoría de la motivación-higiene.....	17
Figura 2.5. La concepción tripartita de las actitudes.	29
.....	31
Figura 2.6. Gestión educativa y sus niveles de concreción.....	31
Figura N° 4-1. Gráfico Circular de las Relaciones Humanas en el ámbito laboral.	51
.....	52
Figura N° 4-3: Gráfico Circular de la Dimensión: Satisfacción Laboral.	53
Figura N° 4-4: Gráfico Circular de la Dimensión: Actitud hacia uno Mismo.....	54
Figura N° 4-5: Gráfico de Pirámide de la variable Gestión Pedagógica.	55
.....	56
Figura N° 4-6: Gráfico de Pirámide de la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	56
.....	57
Figura N° 4-7: Gráfico de Pirámide de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	57
.....	58
Figura N° 4-8: Gráfico de Pirámide de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	58
Figura N° 4-9: Gráfico de Pirámide de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.....	59

Figura N° 4-10: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Relaciones Humanas en función al género.....	60
Figura N° 4-11: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Gestión Pedagógica en función al género.....	61
.....	62
Figura N° 4-12: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Relaciones Humanas en función al cargo docente.	62
Figura N° 4-13: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Gestión Pedagógica en función al cargo docente.	63
Figura N° 4-14: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Relaciones Humanas en función a la condición laboral.....	64
.....	65
Figura N° 4-15: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Gestión Pedagógica en función a la condición laboral.....	65
Figura N° 4-16: Diagrama de dispersión entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica.	70
.....	70
Figura N° 4-16: Diagrama de dispersión entre las interacciones sociales y la gestión pedagógica.	72
.....	72
Figura N° 4-17: Diagrama de dispersión entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica.	75
.....	75
Figura N° 4-18: Diagrama de dispersión entre la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica.	77
.....	77

Introducción

La tesis titulada, “RELACIONES HUMANAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO EN LA LOCALIDAD DE HUANCAVELICA”, se elaboró considerando que la práctica de gestión educativa debe dejar de ser convencional, modelo que resalta la función administrativa y descuida el aspecto pedagógico, en especial el aprendizaje de los educandos, empoderando al directivo y docentes de las instituciones educativas como líderes pedagógicos.

Para conseguir dicho propósito, se hace muy importante el mantener buenas relaciones en el ámbito laboral y en consecuencia un buen clima organizacional, pues se constituye en un tema de marcado interés, en tanto se ha convertido en un elemento de relevante importancia estratégica para la gestión escolar y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

Las relaciones humanas, bien encaminadas, se constituyen en una fortaleza que conduce a las instituciones educativas hacia la búsqueda de los estándares de calidad y excelencia educativa, por ello resulta necesario en la administración escolar el sentir de las personas que participan en la construcción de una organización educativa, las ideas que se forman sobre sí mismos, quiénes son, qué se merecen, qué son capaces de realizar, y hacia donde creen que deben marchar como parte de una institución, y con énfasis en la gestión escolar por las repercusiones que tiene en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

La identidad institucional y las relaciones interpersonales, las coincidencias o discrepancias que tengan los miembros de una institución educativa con respecto a las ideas preconcebidas, van conformando el clima organizacional o ambiente de trabajo, a partir de la cual se dinamizan las condiciones que caracterizan a cada institución educativa. Así se concluye que, el clima organizacional puede ser agente dinamizador u obstaculizador para alcanzar las metas institucionales planteadas en los compromisos de gestión escolar.

Lo expuesto, nos permite enfatizar la importancia de nuestro estudio en el desarrollo de las organizaciones educativas; motivo por el cual, esta investigación ha sido estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema encontrado en las instituciones educativas de la localidad, los objetivos, la justificación del estudio, los alcances y limitaciones de la misma.

En el capítulo II se abordan el marco teórico de la investigación, en el que se expresan los antecedentes del problema, haciendo referencia al marco conceptual que sustenta las relaciones humanas a partir de las teorías administrativas y la gestión pedagógica, planteamientos desde los cuales se formula los aspectos centrales de la investigación, así como sus elementos y características.

En el capítulo III se trata la metodología, expresando el tipo y nivel de la investigación, las hipótesis y las variables, la población y la muestra.

El capítulo IV concierne al trabajo de campo. En este apartado se consignan los datos que dan validez y confiabilidad a los instrumentos de investigación, las técnicas de recolección, así como el tratamiento estadístico empleado, y la discusión de resultados.

Finalmente presentamos las conclusiones y las sugerencias, las mismas que fueron redactadas a partir de los resultados obtenidos expresando las dimensiones y niveles encontrados al aplicar los instrumentos de recolección de datos. Después de este apartado, presentamos las referencias bibliográficas y como parte de los anexos, los instrumentos utilizados en el presente estudio.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Fundamentación del problema

Durante las últimas décadas la comunidad mundial viene siendo marcada por una transformación sustancial en los aspectos: económico, político, social y científico; estos cambios vertiginosos han afectado a la educación en general, promoviendo la ejecución de reformas educativas, propuestas por diferentes instituciones como la UNESCO con fines de mejorar la calidad educativa.

El sistema educativo en América Latina y en el Perú no permanece ajena a estos cambios, más aún, han repercutido con gran fuerza debido a la crisis estructural existente en nuestro sistema, efecto que se manifiesta en el ámbito presupuestal, administrativo y pedagógico. En cuanto a los dos últimos aspectos, se observa que las deficiencias organizativas referidas específicamente a las relaciones humanas influyen directamente en la labor de los docentes.

El clima organizacional también tiene un impacto en la realización de la tarea, y por lo tanto en todo el desempeño laboral. Tal como ya se anotó anteriormente, (Muñoz-Repiso, 1995) dice que las investigaciones realizadas al respecto indican la existencia de una relación entre: a) las características psicosociales del centro educativo y el nivel de satisfacción respecto de las condiciones, procesos y resultados, y b) la eficacia de la organización. (Ansión y Villacorta, 2004, p. 284)

Este impacto se evidencia en los resultados obtenidos en las Evaluaciones Censales que

se vienen realizando en las instituciones educativas del nivel primario. Debido a este hecho, el Ministerio de Educación desde hace años atrás se viene empeñando en realizar cambios en el aspecto de gestión de las instituciones educativas. Para el año 2014, en cumplimiento con la Directiva N° 005- 2014-DGP-DREH/GOB.REG.HVCA-GRDS, se prevé el cumplimiento de indicadores de desempeño docente haciendo que los directivos y docentes de las instituciones educativas asuman los “compromisos de gestión escolar”, cuyo séptimo apartado corresponde a la gestión del clima escolar favorable a los aprendizajes, propuesta que demuestra que existe trabajo a realizar en el marco de las relaciones humanas. En la localidad de Huancavelica, se observa que el clima institucional y, por ende las relaciones humanas, no son consideradas como medio fundamental para cumplir con las finalidades de una institución, a tal punto que las relaciones laborales se ven deterioradas, y, en consecuencia se tiene una deficiente gestión educativa que repercute fundamentalmente en el aprendizaje de los alumnos. Los casos donde las relaciones humanas entre los agentes educativos se han visto seriamente dañadas el año 2012 engrosan una larga lista, de las cuales las más afectadas fueron la I.E. 36001, I.E. 37001 y el Colegio Rosa de América.

Esta falta de comprensión de la importancia de las Relaciones Humanas en el manejo del Talento Humano, incide en la desorganización de las Instituciones Educativas, no permitiendo el trabajo en equipo y trayendo consecuencias irreparables como el descrédito de la escuela pública, hecho que incide, entre otros factores, a que el número de instituciones educativas privadas se vaya acrecentando.

Por estos considerandos, el presente proyecto se fundamenta en dos razones: la primera, en que la Administración y Gestión Educativa no se viene aplicando en base al manejo teórico que directivos y personal docente deben de aplicar en su labor diaria, dejando de lado así teorías como la de Relaciones Humanas que influye directamente en el Clima institucional y por ende

en el aprendizaje de los estudiantes. La segunda razón, porque se quiere tener la certeza de que las Relaciones Humanas tienen incidencia directa en la Gestión Pedagógica.

Conocer estos aspectos se hace relevante para contribuir en la construcción de un buen clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario y por consiguiente fomentar la búsqueda de la calidad educativa para alcanzar la acreditación que ya se viene implementado en nuestro país mediante el SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) y específicamente el IPEBA (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica).

Antes de terminar, debemos subrayar que los móviles que nos llevan a investigar, vienen a ser el contribuir al conocimiento de la ciencia básica, es decir, a la descripción de la influencia de las Relaciones Humanas en la Gestión Pedagógica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014?
- ¿Qué relación existe entre la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica de

los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica de las instituciones educativas públicas del nivel primario en el distrito de Huancavelica, en el año 2014.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las interacciones sociales y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.
- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.
- Determinar la relación entre la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.

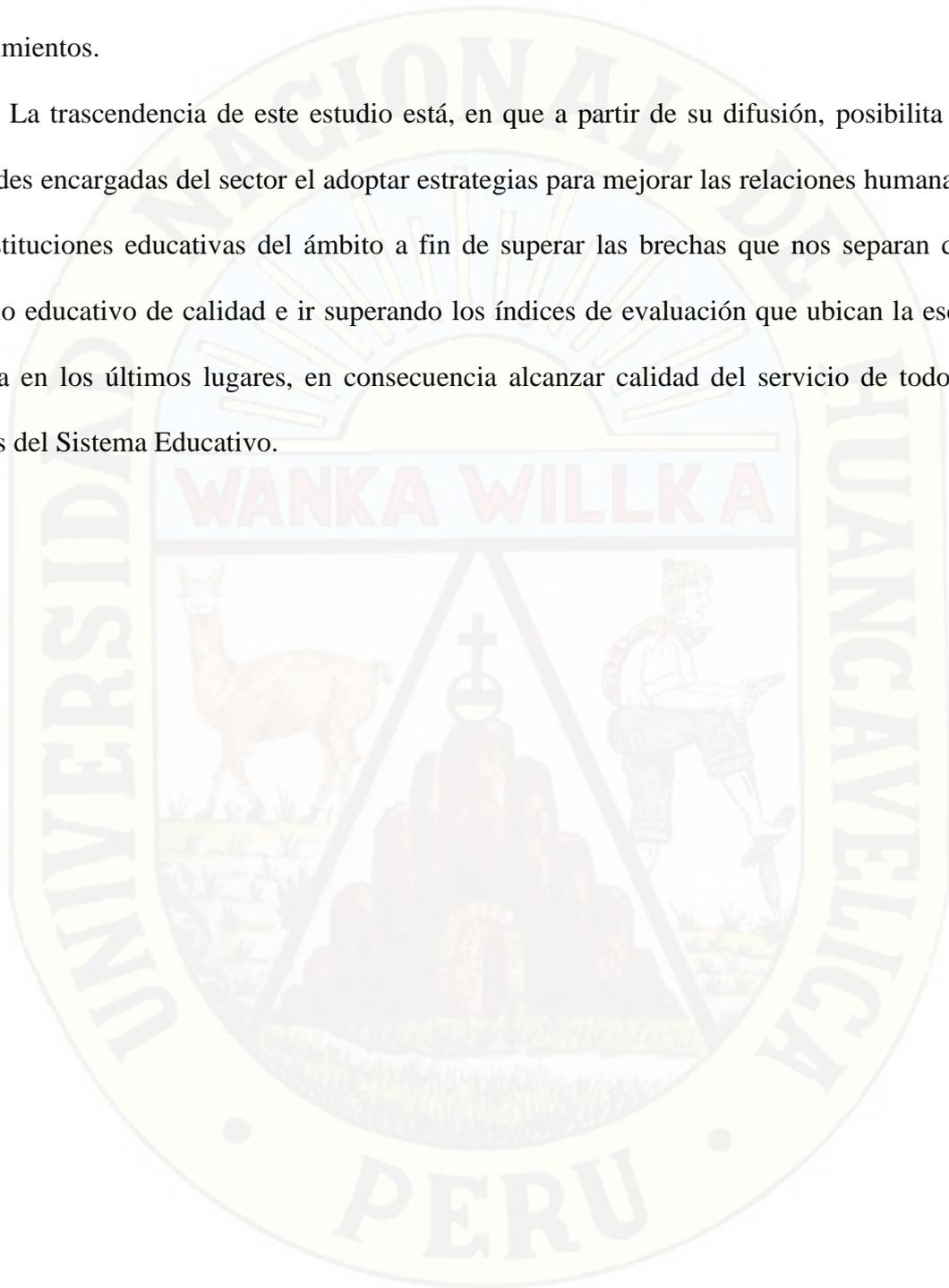
1.4. Justificación del estudio

Consideramos que la importancia de la presente investigación radica en que nos permite identificar si el nivel de influencia de las relaciones humanas en la gestión pedagógica de las instituciones educativas del nivel primario es significativa, analizadas a través de cada una de las dimensiones de las variables.

Asimismo, conocer cuantitativa y cualitativamente esta relación es de suma importancia para el personal directivo, administrativo, alumnos y la comunidad educativa con la finalidad

de alcanzar estándares de calidad educativa. Además hoy más que nunca el conocimiento es la llave de la competitividad y las instituciones educativas son responsables de transmitir dichos conocimientos.

La trascendencia de este estudio está, en que a partir de su difusión, posibilita a las entidades encargadas del sector el adoptar estrategias para mejorar las relaciones humanas en las instituciones educativas del ámbito a fin de superar las brechas que nos separan de un servicio educativo de calidad e ir superando los índices de evaluación que ubican la escuela pública en los últimos lugares, en consecuencia alcanzar calidad del servicio de todos los niveles del Sistema Educativo.



Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

En relación al estudio a realizar, existen investigaciones realizadas en otras universidades internacionales y nacionales. Entre los trabajos más destacados se puede citar:

2.1.1. A nivel internacional

Fuentes (2012), en su tesis Satisfacción laboral y su influencia en la productividad: Quetzaltenango, contempla como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad de la delegación de recursos humanos del organismo judicial. El estudio descriptivo utilizó como procedimiento estadístico la significación y fiabilidad de la correlación. Con base en los resultados concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

Este trabajo se relaciona con la investigación planteada, ya que muestra cómo

las relaciones interpersonales influyen en la satisfacción laboral y como la productividad tiene relación con el entorno de trabajo.

López (2011), en su investigación *Las Relaciones Interpersonales como factor determinante de la comunicación: Guatemala*, aplicó boletas de opinión dirigida al director, personal docente y estudiantes de segundo básico, con la finalidad de establecer cómo las relaciones interpersonales son determinantes en la comunicación y cómo influye en el aprendizaje de los estudiantes. Este trabajo en sus conclusiones demostró que la ejecución de tareas en equipo en el aula accede a un ambiente de armonía, de objetividad, de convivencia, desarrollo de habilidades y destrezas, desenvolvimiento personal y colectivo que permite adquirir conocimientos y experiencias. Las relaciones interpersonales son determinantes en la comunicación porque tanto docentes y estudiantes deben de interactuar constantemente para que puedan conocerse y construir un aprendizaje de calidad. En el aprendizaje las relaciones interpersonales y la comunicación son importantes porque de ella se obtienen resultados positivos y el mismo se refleja en la formación integral del estudiante.

Esta investigación es pertinente con el estudio realizado, ya que considera que el trabajo en equipo es resultado del desenvolvimiento personal y colectivo dentro de un buen ambiente de convivencia, y que las relaciones interpersonales influyen en la formación de los estudiantes.

Sneddy (2006), en su tesis *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*, para optar el grado de doctor, obtiene 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 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. 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.

Esta investigación se relaciona con el trabajo al considerar que un proceso de gestión de calidad depende mucho de las acciones individuales.

2.1.2. A nivel nacional

Vargas (2010) realizó una investigación titulada: Gestión pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos - P. U.C.P. con el objetivo de analizar la gestión pedagógica del trabajo docente en grupo a través de los procesos de gestión pedagógica: planificación curricular en equipo, organización del equipo docente, ejecución curricular en equipo, evaluación de la programación curricular en equipo y valoración del trabajo en equipo; y la dinámica, los procesos y los niveles de

cooperación para la gestión al interior de los grupos de trabajo docente, para diagnosticar los logros y dificultades de la gestión pedagógica del trabajo de los grupos docentes en la institución educativa a partir de los datos obtenidos. Entre sus conclusiones manifiesta que los logros de la gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos son: la reflexión sobre la práctica para el mejoramiento de los procesos de gestión pedagógica, el desarrollo del clima y de la cultura institucional. Dicha reflexión promueve el mejoramiento de la gestión pedagógica del trabajo docente alcanzándose niveles de desarrollo, que van desde la coordinación de las acciones individuales y en grupo; la cooperación en grupo de trabajo docente y el desarrollo profesional en el marco de los objetivos de la institución educativa; y colaboración en grupo docente para el desarrollo profesional. La reflexión sobre el clima y la cultura contribuyen al mejoramiento del desempeño docente y de los grupos de trabajo promoviendo el desarrollo progresivo del clima favorable al aprendizaje y de la cultura de mejoramiento continuo de la gestión pedagógica del trabajo docente. Los grupos que logran el nivel de coordinación asumen los objetivos, la visión-misión, los valores, los procesos de gestión pedagógica y la dinámica grupal por presión de grupo; los grupos de trabajo docente que alcanzan el nivel de cooperación responden a los objetivos, la visión-misión, los valores, los procesos de gestión pedagógica y la dinámica grupal definidos por la institución educativa; los grupos de trabajo que se aproximan al nivel de colaboración asumen como suyos los objetivos, la visión-misión, los valores, los procesos de gestión pedagógica y la dinámica grupal compartiendo responsabilidades y compromisos con acciones que guardan coherencia con los valores para un desarrollo humano sostenible.

Este trabajo se relaciona con la investigación desarrollada, ya que aborda la

importancia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente.

Montalvo (2011), en su tesis *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri*, para optar el grado académico de Doctor, con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas del nivel y la provincia en mención, da a conocer que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes, tal como se evidencia en los cuadros números 05 y 15 y gráficos 01 y 11; donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el Clima Organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.

También hemos hallado la investigación realizada por Ricón (2005), en su tesis *Entre el clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas*. El objetivo general fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas del mencionado lugar. La metodología empleada fue el descriptivo transversal-correlacional, utilizando como muestra a los alumnos, docentes y directores de nueve instituciones educativas del lugar de estudio. En él concluye que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto están afectados por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director se puede incrementar en el desempeño de los docentes y el estilo democrático, situacional del director que motiva en los docentes a darle prioridad al aspecto académico de la formación integral de los educandos. Debido a los factores señalados el clima institucional es diferente, el

mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa.

Esta investigación es relevante para nuestro trabajo ya que establece relaciones de correspondencia entre el estilo de liderazgo del directivo, el clima institucional, desempeño docente y calidad educativa.

2.1.3. A nivel regional

Martinez y Ramos (2013), en su tesis *Liderazgo y su relación con la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas del distrito de Lircay, Angaraes, Huancavelica -2013*, para optar el grado académico de Magister, con mención en Administración de la Educación, dan a conocer que existe relación significativa directa entre las variables Liderazgo de Director y la Gestión Educativa de las instituciones educativas de Lircay, tal como lo evidencian las calificaciones numéricas. La variable Liderazgo del director obtuvo una calificación numérica promedio de 14. 85, que corresponde a un estado de calidad categórica regular. La variable Gestión Educativa de las Instituciones Educativas, obtuvo una calificación numérica promedio de 7. 542, que corresponde a un estado de calidad categórica muy deficiente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Las relaciones humanas en el ámbito laboral

La necesidad de humanizar y democratizar la administración trajo consigo la liberalización de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica, buscando mantener entre los individuos relaciones cordiales y vínculos amistosos. Muy a menudo, sin embargo, se confunde la permisibilidad extrema con los procedimientos democráticos de dirección, o bien la disciplina con un autoritarismo fuera de orden. A

veces se da primacía a la eliminación de los problemas humanos, o se cree que tan sólo a base de incentivos económicos se resolverán dichos problemas en la organización. Estos enfoques simplistas llevan frecuentemente al fracaso y a la convicción de que la teoría de las relaciones humanas es inoperante.

A pesar de que el término se ha hecho muy popular, no podemos quedarnos con una definición simple porque “Las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano dentro de las organizaciones. Su finalidad última es la de contribuir al logro de una sociedad más justa y satisfecha”. (Soria, 2004, p. 38)

Sin embargo para constituirse en cuerpo sistemático de conocimientos, se tuvo que estudiar a fondo las interacciones sociales, de tal modo que las relaciones humanas son “las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos”. (Chiavenato, 1999, p. 128).

En el sentido objetivo, las relaciones humanas pueden ser un medio para cumplir con las finalidades de la empresa, siempre y cuando éstas se identifiquen con el bien común. En el sentido subjetivo tienen como finalidad el desarrollo y perfeccionamiento humano, el cual debería de constituir uno de los objetivos primordiales de toda organización. (Soria, 2002, p. 28)

El estudio de las relaciones humanas tiene importancia en el trabajo, el hogar y la comunidad, pues son necesarias para crear una actitud y una motivación de una sociedad progresista. “Desde el punto de vista laboral, la relación humana tiene un significado muy especial, ya que las personas en toda organización actúan interrelacionadas, tratando de cumplir los objetivos que se les asignan, deseando al mismo tiempo alcanzar sus propósitos personales”. (Gagliano, 2012, p. 3)

“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)

En definitiva, las relaciones humanas en el trabajo docente, siempre que sea la adecuada, permite contribuir a la creación de un ambiente laboral que posibilite un razonable grado de transacción entre los individuos, los grupos, las tareas y la organización porque Este momento social, tan difícil de alcanzar, permite al docente realizar esfuerzos que lo hacen sentir satisfecho y brindarse a la institución educativa, con la posibilidad de alcanzar sus propias necesidades.

Practicar relaciones humanas significa entonces, estar unido en esas relaciones por una actitud, un estado de ánimo o una manera de ver las cosas que permitan comprender a los demás personas y respetar su personalidad.

2.2.1.1.La teoría de las relaciones humanas

Las teorías administrativas fueron evolucionando en el tiempo (Figura 1) para dar paso a la teoría de las relaciones humanas o escuela humanista de administración que surgió en Estados Unidos, entre la primera y segunda guerras mundiales, con una filosofía que aseguraba que los trabajadores eran seres humanos y que debían ser tratados con dignidad en su puesto. El movimiento por las relaciones humanas empezó en Illinois en el periodo de 1927 a 1932 con los trabajos de Elton Mayo, F.J. Roethlisberger, T.N. Whitehead y W.J. Dickson en la planta de Hawthone, Illinois, de Western Electric Company. (Gaither y García, 2000, p. 11)

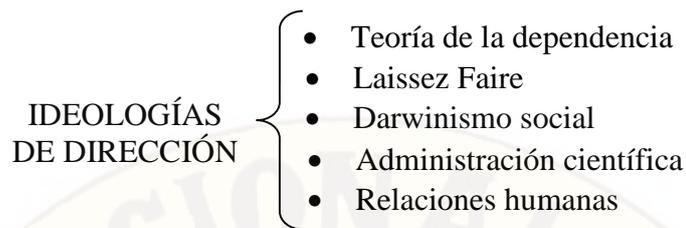


Figura 2.1. Ideologías de dirección.

Fuente: Elaboración propia

La teoría de las relaciones humanas o escuela humanista de administración se constituyó en un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración. “La teoría de las relaciones humanas se reveló como un movimiento típicamente estadounidense vuelto hacia la democratización de los conceptos administrativos”. (Amitai, 1965, p. 125)

Esta teoría postula que el elemento humano es lo más importante en la empresa y enfocó sus estudios e investigaciones en las características de la personalidad del trabajador y los aspectos sociales del trabajo, en la certidumbre de que ambas, personalidad y sociabilidad, adquieren – dentro de la empresa, connotaciones que influyen en la productividad. Se enriqueció enfocando la atención hacia la persona del trabajador, la personalidad de los jefes y la manea de dirigir y ejercer la autoridad; hacia los factores que generan la motivación: incentivos, premios y castigos; las relaciones interpersonales y sociales dentro de la empresa y la influencia que la educación y el estatus, las creencias y las expectativas ejercen en el comportamiento de las personas incorporadas a un proceso industrial.

En 1923, Mayo había dirigido una investigación en una fábrica textil próxima a Filadelfia. Esta empresa, que presentaba problemas de producción y una rotación anual de personal cercana al 250%, había intentado sin éxito poner en marcha varios esquemas de incentivos. En principio, Mayo introdujo un periodo de descanso, dejó a

criterio de los obreros la decisión de cuando deberían parar las máquinas, y contrató una enfermera. Al poco tiempo surgió un espíritu de solidaridad en el grupo, aumento la producción y disminuyó la rotación. A partir de 1924 la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos inició algunos estudios para verificar la correlación entre productividad e iluminación en el área de trabajo, dentro de los presupuestos clásicos de Taylor y Gilbreth.

La experiencia en Hawthorne, consistió en la experiencia de la Western Electric, empresa de fabricación de equipos y componentes telefónicos que tenía un departamento de montaje de relés de teléfono, en el cual trabajaban jóvenes empleadas (montadoras) que realizaban tareas simples y respectivas que exigían gran rapidez. Se comprobó la preponderancia del factor psicológico sobre el fisiológico; la relación entre las condiciones físicas y la eficiencia de las obreras pueden ser afectada por condiciones psicológicas. Producto del experimento se concluyó que la productividad de una persona no está determinada solo por su capacidad de física o fisiológica sino también por las normas sociales y expectativas personales que ella tiene; los trabajadores no reaccionan ante la administración como individuos aislados sino como miembros activos de un grupo; se contraponen al “homo economicus” u hombre maquina; el comportamiento obedece a causas que el mismo hombre puede ignorar; generalmente se originan en las necesidades humanas como son: fisiológicas,(de supervivencia como el alimento, el abrigo, el descanso la protección y la seguridad física), sociales psicológicas(van ligadas al nivel cultural del hombre ya que cada vez que este va evolucionando en este campo sus necesidades van cambiando dentro de su grupo social, participación, reconocimiento, amor, aprecio, sentirse útil, auto realización etc.) .

A diferencia de la Teoría Clásica de la Administración, la Teoría de las

Relaciones Humanas se puede resumir en el siguiente cuadro:

CARACTERÍSTICAS	TEORÍA CLÁSICA	TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS
ESTRUCTURA	Mecanicista, Impersonal.	La organización es un sistema social.
COMPORTAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN	Producto de reglas y reglamentos.	Producto de sentimientos y actitudes.
ENFOQUE	En el trabajo y en las necesidades económicas de los trabajadores.	En los pequeños grupos y en las cualidades humanas y emocionales de los empleados.
ÉNFASIS	Personas tratan de maximizar las recompensas. Importancia del orden y la racionalidad.	Importancia de la seguridad personal y de las necesidades sociales de los trabajadores para alcanzar las metas organizacionales.
RESULTADOS	Alienación en el trabajo, insatisfacción.	Empleados felices que tratan de producir más.

Figura 2.2. Teorías de la administración.

Fuente: Elaboración propia.

2.2.1.2. Teorías motivacionales

Las teorías motivacionales más resaltantes que sustentan la satisfacción laboral son:

A) Jerarquía de las necesidades de Maslow

Las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependen de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias), en tanto que en la cima se encuentran las más sofisticadas y abstractas (las necesidades secundarias).



Figura 2.3. Jerarquía de las necesidades de Maslow.

Fuente: Jerarquía de las necesidades de Maslow. <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow>

B) Teoría de dos factores de Herzberg

Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior. La motivación de las personas depende de dos factores:

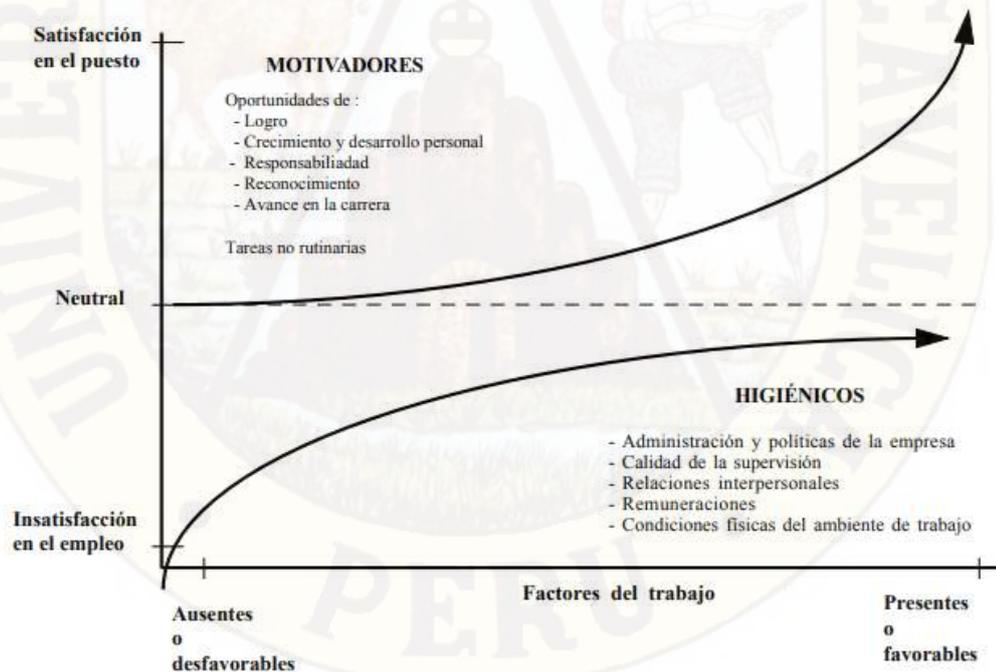


Figura 2.4. Teoría de la motivación-higiene.

Fuente: Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Factores higiénicos. Condiciones que rodean al individuo al trabajar; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otras. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en la satisfacción y comportamiento de los trabajadores. La expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Si estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera, si son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción, siendo estos:

- Condiciones de trabajo y comodidad.
- Políticas de la organización y la administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del superior.
- Salarios.
- Estabilidad en el cargo.
- Relaciones con los colegas.

Factores motivacionales. Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por

encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significado para el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial, al ser precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen.

- Delegación de la responsabilidad.
- Libertad de decidir cómo realizar el trabajo.
- Ascensos.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos.
- Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)
- Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical)

C) Teoría de los impulsos motivacionales de McClelland

David McClelland fue un psicólogo estadounidense. Su teoría es también conocida como Teoría de las Tres Necesidades. McClelland creó un esquema de clasificación en el que se resaltan tres de los impulsos más dominantes y se pone en relieve su importancia en la motivación. En su artículo “That Urge to Achieve” manifiesta que “que la incitación al logro es el ingrediente principal en el éxito de los negocios, los individuos y las naciones”. (McClelland, 1966:19)

Motivación hacia el logro. Es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Un sujeto con este impulso desea lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Los logros parecen tener importancia principalmente por sí

mismos, no solo por las recompensas que los acompañen. Existen diversas características que definen a los empleados orientados a logros. Trabajan más intensamente, si perciben que se les dará crédito personal por sus esfuerzos. Las personas que sienten un impulso intenso para alcanzar logros, se responsabilizan de sus acciones y resultados, controlan su destino, buscan retroalimentación con regularidad y disfrutan ser parte de los logros obtenidos individual o colectivamente.

Motivación hacia la afiliación. Es el impulso que sienten las personas de relacionarse socialmente, los individuos motivados hacia la afiliación trabajan mejor si se les felicita por sus actitudes favorables y su cooperación. Los individuos con orientación hacia logros ocupan puestos gerenciales, eligen asistentes técnicamente capaces, con escasa consideración de sus sentimientos personales, las personas motivadas hacia la afiliación tienden a rodearse de amigos. Obtienen satisfacción interna por estar entre amigos y quieren libertad en el trabajo para formar esas relaciones. Los gerentes con una necesidad intensa de afiliación suelen tener dificultades para ser eficaces en ese tipo de puestos. Aunque el interés considerable por las relaciones sociales positivas suelen producir un ambiente de trabajo cooperativo, en el que los empleados realmente disfrutan de trabajar juntos, el énfasis excesivo del administrador en la dimensión social suele interferir en el proceso de lograr que se realice el trabajo.

Motivación hacia el poder. Es un impulso para tratar de cambiar a personas y situaciones. Quienes actúan con este tipo de motivación desean influir en la organización y están dispuestos a asumir riesgos por ello, una vez que obtienen el poder, pueden usarlo de manera constructiva o destructiva. Las personas motivadas

hacia el poder son gerentes excelentes si su impulso es de poder institucional, no de poder personal. El poder institucional es la necesidad de influir en el comportamiento de otros para bien de la empresa. Las personas con esta necesidad buscan el poder por medios legítimos y ascienden a las posiciones de liderazgo mediante su rendimiento satisfactorio, de modo que reciben la aceptación de los demás. Un empleado que tiene la necesidad de poder personal no suele ser exitoso como líder organizacional.

D) Teoría X y la Teoría Y de McGregor

McGregor, uno de los más famosos teóricos del enfoque del comportamiento en la administración, se preocupó por comparar dos estilos antagónicos de administrar: un estilo basado en la teoría tradicional, excesivamente mecanicista y pragmática (al que denominó teoría X), y otro estilo basado en las concepciones modernas frente al comportamiento humano (al que llamó teoría Y). (Chiavenato, 1999: 578)

Douglas McGregor fue uno de los primeros escritores que presentó una argumentación convincente de que muchas acciones administrativas son consecuencia directa de la teoría del comportamiento humano que aplican los administradores. Planteó que la filosofía administrativa controla a la práctica administrativa.

Teoría X. Es un conjunto tradicional de supuestos acerca de las personas, considera que a muchas les desagrada el trabajo y que intentan evitarlo si les es posible. Algunas características que presenta esta teoría son:

- Los trabajadores se inclinan a hacer lo menos posible en su trabajo
- Tienen poca ambición y evitan las responsabilidades si se puede.

- Son relativamente egocéntricos, indiferentes a las necesidades organizacionales y resistentes al cambio.
- No le gusta trabajar y lo evita si le es posible.
- La persona carece de actitud responsable, tiene poca ambición y busca ante todo seguridad.
- Deben ser objeto de coerción, control y amenazas para hacer que trabajen.

Con estos supuestos, la función del administrador es la de coerción y control de los empleados.

Teoría Y. Enfoque más humanista, supone que la holgazanería no es inherente a las personas, que parezca serlo es el resultado de su experiencia con organizaciones menos progresistas. La organización describe como características:

- Los administradores proporcionan el ambiente apropiado para liberar la potencia de los empleados, el trabajo se vuelve tan natural para ellos como las actividades recreativas o el reposo y la relajación.
- Los administradores creen que los empleados son capaces de aplicar la autodirección y el autocontrol al servicio de objetivos con los que están comprometidos.
- La función del administrador es brindar un entorno para que el potencial de las personas pueda liberarse en el trabajo.
- El trabajo es tan natural como el juego o el repaso.
- Las personas no son naturalmente holgazanas. Se han vuelto así como resultado de la experiencia.
- Las personas ejercen la autodirección y autocontrol al servicio de los objetivos con los cuales se compromete.

- Tienen potencial. En condiciones apropiadas, aprenden a aceptar y buscar las responsabilidades.
- Poseen imaginación, ingenio y creatividad que pueden aplicarse al trabajo. Con estos supuestos, la función del administrador es desarrollar el potencial de los empleados y ayudarlos a liberar ese potencial para el logro de objetivos comunes.

2.2.1.3. Interacciones sociales

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)

A nivel de las relaciones humanas en el ámbito laboral,

Se entiende por interacción la sucesión de acciones entrelazadas de dos o más personas en las que como mínimo, una persona A (por ejemplo un supervisor) presenta una conducta X (solicita la realización de una tarea) ante otra persona B (un trabajador), la cual responde con una conducta Y (ejecuta la tarea encomendada) que, a su vez, provoca una conducta X_1 (valora negativamente el trabajo realizado) de A, conducta que conllevará una respuesta Y_1 (repetir la tarea siguiendo otro procedimiento) de B y así sucesivamente. (Alcover, 2012, p. 45)

Este último esquema se hace más complejo a medida que aumenta el número de personas que participan en la interacción. Las buenas interacciones sociales son

indispensables para lograr las metas organizacionales, pues a través de éstas se procurará la satisfacción de las necesidades de contacto social, y solo las personas satisfechas podrán colaborar eficazmente con los objetivos planteados de una organización. Uno de los factores clave de las interacciones es que la conducta de las personas que la protagonizan se encuentra bidireccionalmente determinada.

Por lo mismo, las interacciones sociales dentro y fuera del trabajo, tienen un lugar importante en la administración laboral. Se debe tener presente que para poder desenvolvernos bien, hay que tener en cuenta las presiones y el ritmo de vida acelerado, y puede generar stress en muchas personas. Aprender a defender los propios derechos sin agredir ni ser agredido es una estrategia útil para lograr relaciones interpersonales, relajadas y positivas, y así poder vivir mejor y realizar nuestras labores cotidianas con una conducta social acertadas con nuestros compañeros de labores, y así mismo tener mejores resultados satisfactorios para nosotros mismos y para la empresa donde trabajamos.

Los procesos que intervienen en las relaciones interpersonales son el conflicto, la comunicación y el liderazgo. El conflicto es definido como: “Desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcancen”. (Davis y Newstrom, 1991, p. 296). Por tal motivo el conflicto es un desacuerdo entre las partes que interviene en el proceso de relaciones interpersonales. Este es necesario que sea percibido por las partes. Su existencia o inexistencia es una cuestión de percepción. La comunicación es el proceso mediante el cual nos relacionamos para intercambiar ideas, expresar nuestros sentimientos y creencias acerca de personas o cosas. Implica una interrelación de sentimientos, conocimientos y de convivencias entre los seres humanos. A tal efecto “La relación comunitaria humana, consistente en la emisión-recepción de mensajes

entre interlocutores, en estado total de reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume, la sociabilidad del hombre”. (Pasquali, 1980, p. 30). El liderazgo es uno de los procesos de mayor importancia en la vida de cualquier grupo humano; ejerce gran influencia sobre las actividades que realizan los individuos, de manera de lograr objetivos en determinadas situaciones. Se puede definir como: “La habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de metas” (Robbins, 1996, p. 413). De acuerdo a esta definición el liderazgo conlleva básicamente el intento de influir en la conducta de las demás personas, siempre con la finalidad de dirigir dicho comportamiento al alcance de las metas y el proceso de dirección se lleva a cabo a través de la comunicación.

2.2.1.4. Satisfacción laboral

Definida como “actitud general del empleado hacia su trabajo, o en relación con diversos aspectos del mismo” (Davis y Newstrom, 2003, p. 246). Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los empleados: dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo.

Dedicación al trabajo, es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos, lo cual ayuda a explicar el efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima. Los empleados dedicados a su trabajo creen en la ética laboral, tienen necesidades de crecimiento altas y disfrutan de la participación en la toma de decisiones. En

consecuencia, pocas veces llegan tarde o faltan, están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto.

Compromiso organizacional, es llamada también lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella. El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo de trabajadores comprometidos. Este tipo de empleado suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, muestra apego a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo, en particular su base más amplia de conocimientos del puesto frecuentemente se traduce en clientes leales, que le compran más, le conectan con clientes en perspectiva que se convierten en nuevos clientes, e incluso pagan precios más altos.

El estado de ánimo en el trabajo refleja los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo. Los trabajadores son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo. Esto demuestra que de manera predecible produce mejor atención en el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal.

Las actitudes generalmente se adquieren durante largos períodos, la satisfacción

o insatisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. No obstante, la satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con mayor rapidez. Hay autores que manifiestan que la satisfacción en el área laboral es un motivo en sí mismo, es decir, el colaborador mantiene una actitud positiva en la organización para lograr ésta, para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. “El organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas según Lewin) hasta que un estímulo lo rompa o cree una necesidad, la cual provoca un estado de tensión que sustituye el anterior estado de equilibrio. La tensión genera un comportamiento o acción capaz de alcanzar alguna forma de satisfacción de aquella necesidad. Si ésta se satisface, el organismo retorne a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión, una descarga tensional que permite el retorno al equilibrio anterior”. (Chiavenato, 1999, p. 148)

2.2.1.5. Actitud hacia uno mismo

Al hablar de actitud se encuentra muchas definiciones, de las cuales se pueden inferir una serie de aspectos fundamentales. En función de sus implicaciones individuales y sociales, podemos citar las siguientes:

1. Las actitudes son adquiridas. Toda persona llega a determinada situación, con un historial de interacciones aprendidas en situaciones previas (Tejada y Sosa, 1997 p. 2). Así, pueden ser consideradas como expresiones comportamentales adquiridas mediante la experiencia de nuestra vida individual o grupal.
2. Implican una alta carga afectiva y emocional que refleja nuestros deseos, voluntad y sentimientos.

3. Representan respuestas de carácter electivo ante determinados valores que se reconocen, juzgan y aceptan o rechazan.
4. Las actitudes son valoradas como estructuras de dimensión múltiple, pues incluyen un amplio espectro de respuestas de índole afectivo, cognitivo y conductual.
5. Siendo las actitudes experiencias subjetivas (internas) no pueden ser analizadas directamente, sino a través de sus respuestas observables.
6. Constituyen aprendizajes estables y, dado que son aprendidas, son susceptibles de ser fomentadas, reorientadas e incluso cambiadas; en una palabra, enseñadas.
7. Están íntimamente ligadas con la conducta, pero no son la conducta misma; evidencian una tendencia a la acción, es decir, poseen un carácter pre conductual.

Eagly, Chaiken, Petty y Wegener (como se citó en Morales y otros, 2007, p. 459) plantean que al “hablar de actitudes se hace referencia al grado positivo o negativo con que las personas tienden a juzgar cualquier aspecto de la realidad, convencionalmente denominado objeto de actitud”.

A la hora de evaluar un objeto de actitud como el carné de conducir por puntos, hay varias posibilidades:

Valencia positiva o negativa

- Actitud positiva de extremosidad media.
- Actitud positiva de extremosidad alta.
- Actitud negativa de extremosidad alta.

Indiferencia y ambivalencia

- Ausencia de actitud.
- Actitud neutral.
- Actitud ambivalente.

Las actitudes se organizan mentalmente de acuerdo a lo que se ha dado en denominar concepción tripartita de las actitudes.

Las actitudes constan de tres componentes: cognitivo, afectivo y conductual.

Componente cognitivo

Incluye los pensamientos y creencias de la persona del objeto de actitud.

Componente afectivo

Agrupar los sentimientos y emociones asociados al objeto de actitud.

Componente conductual

Recoge las intenciones o disposiciones a la acción así como los comportamientos dirigidos hacia el objeto de actitud.

*Figura 2.5. La concepción tripartita de las actitudes.
Fuente: Morales J y otros. Psicología social. 2007. p. 459*

En el contexto del comportamiento organizacional, la actitud hacia uno mismo comprende en sí la autoestima que suele estar relacionada con las expectativas del éxito, así como con la percepción de alternativas al puesto de trabajo.

La autoestima es la experiencia de ser competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, y de ser dignos de felicidad. Consiste en dos componentes: 1) considerarse eficaces, confiar en la capacidad de uno mismo para pensar, aprender, elegir y tomar decisiones correctas y, por extensión, superar los retos y producir cambios; 2) el respeto por uno mismo, o la confianza en su derecho a ser feliz, y por extensión, confianza en que las personas son dignas de los logros, el éxito, la amistad, el respeto, el amor y la realización que aparezcan en sus vidas. (Branden, 2001, p. 13,14)

Así, las personas con alta autoestima tienen la habilidad necesaria para tener éxito en el trabajo tanto si se lleva a cabo en una organización como en otra.

2.2.2. Gestión educativa

Haciendo un acercamiento al concepto (Pozner, 2000, p. 16) plantea que la

“Gestión se relaciona en la literatura especializada como management y este es un término de origen anglosajón que suele traducirse al castellano como dirección, organización, gerencia”.

En cuanto a la aplicación, la gestión tiene al menos tres grandes ámbitos de trascendencia:

- El primero se refiere a la acción diligente que es efectuada por una o más personas para obtener o lograr los objetivos esperados. En ese sentido la gestión es un hacer. Es expresar, está en el campo de la acción cotidiana de los sujetos.
- El segundo va encaminado al campo de la investigación. El que es visto como un proceso formal y sistemático para producir conocimiento sobre los fenómenos observables en el campo de la acción, sea para describir, para comprender o explicar tales fenómenos. En este sentido, la gestión es un ente de estudio de quienes se dedican a la investigación, ya que demanda la creación de conceptos y categorías para analizarlo y así poder verlo desde nuevas perspectivas.
- Y el tercer ámbito es de la innovación y el desarrollo. Este es definido como un campo en el que se crean nuevas pautas para la acción de los sujetos, con el propósito de transformarla o mejorada, o sea para enriquecer la acción y con ello hacerla más eficiente y así utilizar mejor los recursos disponibles, para lograr los fines perseguidos. En síntesis busca el diseño y la experimentación de nuevas formas de acción basados en el conocimiento producido por la investigación (lo que supone procesos de formación y aprendizaje de los sujetos); también de nuevas formas de acción basada en la generación de nuevas herramientas o instrumentos de apoyo a la gestión.

La gestión, así como la administración y la planeación representan la posibilidad

estratégica para articular y dar sentido y contenido a la acción de y entre los diversos planos educativos. Por su naturaleza, tales estrategias recogen orientaciones y perspectivas teóricas, se ubican como instancias mediadoras de la acción y pueden desempeñarse con funciones tanto de naturaleza técnico-burocrática como de relación orgánica entre los propósitos integradores y autogestionarios y los diversos sectores educativos.

En este marco, la gestión educativa “es el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Educativo Institucional”. (Almeyda, 2005, p. 97)

Ahora bien “La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y con los niveles de concreción en el sistema: institucional, escolar y pedagógica, [...]” (Programa escuelas de calidad, 2010, p.56)



Figura 2.6. Gestión educativa y sus niveles de concreción.

Fuente: Programa escuelas de calidad, 2010, p. 57

- a) La Gestión Institucional, se enfoca a la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas educativas, está referida a los subsistemas y a la forma

en que agregan al contexto general sus particularidades.

- b) La Gestión Escolar, es en este contexto, el conjunto de acciones realizadas por los actores escolares en relación con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los alumnos aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.
- c) La Gestión Pedagógica, es vista como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume la currícula y la traduce en una planeación didáctica, al igual la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres/madres de familia para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos.

De todo lo manifestado, observamos que la gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, para así tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades de la Institución Educativa. Actualmente la gestión, se considera como un factor clave del desarrollo de la administración escolar, ya que la gestión posibilita obtener mejores resultados.

2.2.2.1. Gestión pedagógica

La definición de gestión pedagógica se ubica a partir de los años 60 en Estados Unidos, de los años 70 en el Reino Unido y de los años 80 en América Latina y en el Perú es a partir de la segunda mitad de la década de los 90 cuando se hace uso y aplicación del término.

Situarse en el plano pedagógico de la práctica educativa, supone la existencia de un conjunto de condiciones propiamente institucionales que rebasan el ambiente estrictamente escolar para tocar las esferas de poder formales y no formales que atañen tanto a autoridades, funcionarios y sujetos interactuantes como a procesos de

interacción y de intercambio de bienes y de valores, sean estos de orden pedagógico o extra-pedagógico. De este modo “la gestión pedagógica corresponde a la gestión de los procesos educativos, programación curricular, sistema de evaluación, estrategias didácticas”. (Almeyda, 2005, p. 99)

A decir de Vereau (2000) la gestión pedagógica “es, pues el mundo de la plasmación y realización del currículo de la institución educativa, y, asimismo, la plasmación y realización del proceso de enseñanza aprendizaje, fenómeno que no es otro que la plasmación y realización del componente didáctico”. (p. 37)

La gestión pedagógica, plantea Collao (2000) Es el conjunto de actividades de conducción referidas a dos aspectos:

- Concepción de los programas de educación.
- Apoyo pedagógico. (p. 178)

La gestión de la concepción de los programas de educación, comprende: organizar los componentes y actividades del currículo, establecer criterios para la definición y ejecución de las actividades complementarias del currículo formal, definir las secuencias educacionales de los componentes de los currículos, proceder a la evaluación de la adecuación de los planes de estudio a los objetivos y metas educativas previstas.

La gestión del apoyo pedagógico incluye: definir y hacer cumplir las normas de gestión pedagógica para el centro educativo; definir criterios para la organización de las clases y la elaboración de los horarios, definir los principios generales de la evaluación del rendimiento escolar; aprobar el material educativo y didáctico y su utilización; establecer, de manera sistemática y permanente los estudios de innovación pedagógica y promover el intercambio de experiencias; evaluar las condiciones de

aplicación de las normas de orientación pedagógica; y, opinar sobre el equilibrio y la coherencia de las soluciones pedagógicas encontradas.

Ambos componentes corresponden a la gestión curricular y gestión didáctica que guardan mucha relación con lo establecido en el Marco del Buen Desempeño Docente, el mismo que se centra en el aprendizaje de los estudiantes, en correspondencia a la gestión pedagógica; para evaluar las competencias profesionales del profesor a partir de cuatro aspectos: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la personalidad y la identidad docente. Precizando la comprensión de cada dominio el Ministerio de Educación describe:

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del

logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Por ello la gestión pedagógica constituye uno de los soportes del sistema de gestión de las instituciones educativas. Tratándose del componente de mayor reconocimiento.

El Instituto de Fomento de una Educación de Calidad (2006) menciona:

- Es organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas.
- Es conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular de la institución educativa.

- Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, textos y materiales educativos.
- Manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación educativa.
- Conocer y aplicar técnicas y procedimientos que fomenten la motivación y actualización docente.

2.2.2.2. Condiciones necesarias para la Gestión Pedagógica

Una buena gestión escolar deberá estar orientado a la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo y formación de los alumnos centrados en la satisfacción de sus necesidades básicas de aprendizaje. Entre las condiciones básicas para alcanzar sus objetivos destacamos tres:

- A. Clima escolar que permita generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la practica pedagógica. En un buen clima de trabajo los ejercicios de evaluación y monitoreo cumplen su función, ya que no se ven como el señalamiento de errores, sino como el encuentro con oportunidades para el mejoramiento y crecimiento de los miembros de un equipo. Compartir la responsabilidad por los logros educativos de los alumnos, compromete a cada integrante de la comunidad educativa, desde el intendente hasta el director. Fijar metas y objetivos comunes, permite aprovechar las competencias individuales y fortalecer al equipo de trabajo. Por lo tanto, un buen clima escolar, es requisito indispensable para la gestión escolar.
- B. El trabajo en Equipo, que no es sinónimo de repartir el trabajo entre los integrantes de una institución. Se requiere que esa distribución de tarea cumpla requisitos como: estar dispuesto a tomar acuerdos para establecer las metas y objetivos del equipo;

estar conscientes y tener la intención de colaborar para el equipo; ningún equipo se forma por decreto; formarnos en y para la colaboración; aprender que el trabajo de equipo, requiere, que cada integrante, ponga a disposición de la organización sus habilidades individuales; en el entendido de que la fortaleza del grupo escriba en las potencialidades individuales.

- C. Centrar la atención en los objetivos de la institución educativa, para evitar que los esfuerzos y recursos se difuminen por la carencia de una orientación clara y precisa de la visión institucional. Este fenómeno se agrava cuando el objetivo de la organización se pierde de vista como en el caso de las escuelas. Para muchos el prestigio de una escuela radica en la apariencia física del inmueble, el cumplimiento en horario y disciplina de los alumnos o el acatamiento de órdenes de las autoridades. En estos contextos, el aprendizaje y la enseñanza han pasado a segundo término.

Se debe entender que para tener una escuela que busque la calidad, es aquella que logra el acceso, permanencia y culminación exitosa de todos sus alumnos y no solo la que obtiene los primeros lugares en los concursos y actividades.

2.2.2.3. Procesos que apoyan la gestión pedagógica

Los procesos que apoyan la gestión pedagógica son:

- A. Proceso Administrativo: Los procesos administrativos entendidos como actos de la administración que se realizan en la institución educativa tienen como un fin último asegurar las condiciones para favorecer el desarrollo del estudiante. A través de la gestión administrativa se planea, se organizan los equipos de docentes, se disponen los recursos, se ejerce control y se dirige la evaluación de los procesos curriculares.

B. Procesos de investigación: Entendidos como procesos de la investigación científica, se constituyen en motor de desarrollo. La investigación científica aplicada a los procesos curriculares parte de la fundamentación teórica y su contratación con la realidad pedagógica para descubrir los problemas y diseñar modelos de interpretación e intervención. Esto permite descubrir el conocimiento necesario para mejorar la comprensión y la implementación de nuevos sistemas curriculares a fin de obtener mejores resultados en la formación del estudiante como persona integral y competente.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.

2.3.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre las interacciones sociales y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.
- Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.
- Existe relación significativa entre la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.

2.4. Definición de conceptos

Relaciones humanas

Las relaciones humanas examinan la interacción entre individuos. El motivo fundamental de su estudio es aprender a interactuar más eficazmente con la gente, a fin de convertirse en un miembro más valioso para las organizaciones y la sociedad en general. (Dalton, 2007, p. 26)

Clima organizacional

El Clima Organizacional es el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo. Determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. (Pintado, 2005, p. 191)

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma. Los objetivos principales del comportamiento organizacional son explicar, predecir y controlar dicha conducta. (Dubrin, 2003, p. 2)

Liderazgo

El liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. (Lussier, R., Achua, C., 2005, p. 5)

Organización

Es el “proceso de combinar racionalmente los recursos y medios de una entidad para alcanzar los objetivos previstos”. (Gallegos, 1999, p. 124)

Gestión educativa

Está constituida por el conjunto de operaciones y actividades y criterios de conducción

del proceso educativo, que son necesarios para lograr los objetivos educativos. (Gallegos, 1999:223)

Gestión pedagógica

Conjunto de acciones y procesos curriculares, de planificación, desarrollo de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación curricular, organización académica y todo lo que corresponde a la función de educar. (Gallegos, 1999, p. 223)

Es la aplicación de las diferentes propuestas administrativas en el campo pedagógico.

Control

El control es básicamente un proceso de verificación inmediato y evaluación de la operatividad institucional y proporciona información para la toma de decisiones. La orientación y el asesoramiento son acciones complementarias que permiten señalar la direccionalidad que debe seguir el proceso educativo y proponer sugerencias para la superación de los aspectos deficitarios de la gestión institucional. (Alvarado, 2002, p. 31)

2.5. Identificación de variables

Consideramos una variable antecedente y una variable consecuente, que las estamos identificando como Variable 1 y Variable 2; así como algunas Variables de segmentación, que las presentamos en la siguiente forma:

2.5.1. Variable 1

Relaciones humanas en el ámbito laboral

2.5.2. Variable 2

Gestión pedagógica

2.6. Operacionalización de variables

Basados en los análisis de los factores y variables establecidos en el marco teórico definimos las variables e indicadores para el análisis de las relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica. La propuesta para el presente estudio es:

Tabla 2.1. Operacionalización de la variable Relaciones Humanas en el Ámbito Laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Relaciones Humanas en el ámbito laboral	Interacciones sociales	Aceptación de opiniones.	13, 22
		Integración.	1, 5, 9, 17, 20
	Satisfacción laboral	Estado de ánimo.	3, 21
		Compromiso organizacional.	15, 19, 2
		Nivel de comunicación.	11, 4, 6
	Actitud hacia uno mismo	Tolerancia y respeto	7
		Reconocimiento.	25, 16, 18, 23,
Sentimiento a favor o en contra.	8, 10, 12, 14, 24		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.2. Operacionalización de la variable Gestión Pedagógica

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	
Gestión Pedagógica	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de aspectos fundamentales de las áreas curriculares.	26	
		Conocimiento de las teorías pedagógicas.	27	
		Planificación curricular siguiendo criterios de un diseño curricular.	28, 29	
	Procesos de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula.	31	
		Resolución de conflictos.	30	
		Enseñanza orientada a la resolución de problemas.	32	
		Uso de recursos tecnológicos.	33	
		Uso de estrategias metodológicas.	34	
	Evaluación de los aprendizajes.		35,36, 37	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Contribución para mantener un buen clima institucional.	38
			Desarrollo de proyectos de investigación e innovación pedagógica.	39
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Trabajo colaborativo.	40	
		Enseñanza que integra el contexto de aprendizaje.	41	
		Fomento de políticas educativas.	43	
Ética profesional docente.		44		
Respeto a los derechos humanos.		45		
	Participación en capacitaciones y/o eventos académicos.	42		

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo de investigación

Por su dimensión, la investigación es básica porque tiene “[...] como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico [...]”. (Sanchez y Reyes, 1998, p. 13)

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación donde se ubica es descriptivo correlacional, ya que no es de tipo experimental y se centra en analizar, cual es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diferentes aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. 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. (Díaz, 2009, p. 180)

3.3. Métodos de investigación

Los métodos empleados en la investigación fueron:

Métodos empíricos: Dado que permitieron determinar las características fundamentales del objeto de estudio como resultado de un proceso de percepción directa de los sujetos de investigación y del problema.

a. Método de medición directa.- Este método permitió obtener información cuantitativa respecto de las propiedades o indicadores de las variables planteadas.

Métodos lógicos: Son aquellos que permiten la obtención o producción del conocimiento. Se caracterizan por usar las funciones del pensamiento como la deducción, inducción, el análisis y la síntesis.

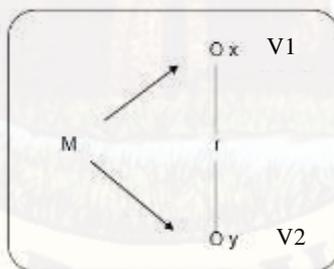
Entre estos métodos, fueron aplicados los siguientes:

a. Hipotético-deductivo.- Se aplicó este método toda vez que se propuso una hipótesis como consecuencia de las inferencias sobre el conjunto de datos empíricos disponibles cuya relación se dedujo de ésta.

b. Inductivo: Porque partiendo de la evaluación muestral, se establecen generalizaciones.

3.4. Diseño de investigación

El diseño a utilizar dentro de esta investigación ha sido el correlacional de acuerdo a Hernandez (2006) Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales). (p. 211). El esquema del diseño es:



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable 1: Relaciones humanas en el ámbito laboral

Oy = Variable 2: Gestión pedagógica

r = Relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Hernández (2006), menciona que: “Así también se denomina población, a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo”. La población de estudio está conformada por los directivos y docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la localidad de Huancavelica que en total son 21, cada uno con diferente población docente y administrativo, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 3.1. Número de personal docente y administrativo.

Nº	Cod. Modular	Nombre de la I.E.	Lugar	Personal/ dir-doc
1	0428350	36001	Huancavelica	31
2	0428268	36002	Huancavelica	26
3	0428276	36003	Santa Ana	22
4	0428300	36006	Sacsamarca	2
5	0428334	36009	Yananaco	51
6	0428342	36010	Santa Ana	12
7	0428359	36011	Huancavelica	15
8	0428391	36062	Palccapampa	1
9	0428458	36309	Pomaccoria	2
10	0471284	36367	Antacocha	6
11	1058270	36410	Huancavelica	1
12	0687160	36475	San Geronimo	2
13	0746917	36558	Huayllaccra	2
14	0428482	37001	Huancavelica	57
15	0428318	36007	Huaylacucho	2
16	0428383	36061	Tucucucho	1
17	0428425	36065	Pampachacra	9
18	0428466	36344	Callqui Chico	3
19	0506774	36390	Pueblo Libre	9
20	0746891	36556	Santa Bárbara	10
21	0747071	36588	Villa libertad	1
TOTAL				265

Fuente: Área de estadística 2014 de la Unidad de gestión Educativa local de Huancavelica.

3.5.2. Muestra

Según Hernández (2006), una muestra es un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos. (p. 241). Es decir, la muestra será adecuada cuando está compuesta por un número de elementos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características del universo.

La muestra de estudio corresponde a la denominada muestra probabilística simple, tanto para la población de directores y profesores de las instituciones educativas de donde proviene la población.

Se estableció el tamaño de la muestra utilizando la siguiente fórmula que tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen del error. Es más el tamaño de la muestra se aplicó con error estándar menor de 0.15, según establece (Rogriguez, 1995, p. 138-139).

Límite de confianza o campo de variabilidad de aciertos = 85%

$$n' = \frac{S^2}{V^2}$$
$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

DATOS:

N = Tamaño de la población = 265

y = Valor promedio de una variable

Se = error estándar de 0,01.

V² = Varianza de la población = 0,00225

S² = Varianza de la muestra expresada como probabilidad de ocurrencia y

De donde:

$$n = \frac{400}{1 + \frac{400}{249}} = 159$$

$$n = 159$$

Entonces el tamaño de la muestra a trabajar es de **159**

3.5.3. Muestreo

Se utilizó la técnica de muestreo probabilístico simple en cada institución educativa. Es decir, el azar intervino en la selección de los sujetos a ser encuestados en cada institución educativa. Se optó por este mecanismo, en consideración a los requerimientos para este estudio.

Tabla 3.2. Muestreo de directivos y docentes.

N°	Cod. Modular	Nombre de la I.E.	Lugar	Personal/ dir-doc	$(fh)=0,6$ $Nh (fh) = nh$
1	0428350	36001	Huancavelica	31	19
2	0428268	36002	Huancavelica	26	16
3	0428276	36003	Santa Ana	22	13
4	0428300	36006	Sacsamarca	2	1
5	0428334	36009	Yananaco	51	31
6	0428342	36010	Santa Ana	12	7
7	0428359	36011	Huancavelica	15	9
8	0428391	36062	Palccapampa	1	1
9	0428458	36309	Pomaccoria	2	1
10	0471284	36367	Antacocha	6	3
11	1058270	36410	Huancavelica	1	1
12	0687160	36475	San Geronimo	2	1
13	0746917	36558	Huayllaraccra	2	1
14	0428482	37001	Huancavelica	57	34
15	0428318	36007	Huaylacucho	2	1
16	0428383	36061	Tucucucho	1	1
17	0428425	36065	Pampachacra	9	5
18	0428466	36344	Callqui Chico	3	2
19	0506774	36390	Pueblo libre	9	5
20	0746891	36556	Santa Bárbara	10	6
21	0747071	36588	Villa Libertad	1	1
TOTAL				265	159

Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, por lo que se administraron 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 utilizó el cuestionario con la técnica de la encuesta

Ficha Técnica Escala de actitudes hacia Relaciones Humanas y Gestión

Pedagógica

Autor: Hugo Mendoza Ramos

Procedencia: Huancavelica - Perú

Año: 2014

Versión: Original en Español.

Edad de aplicación: 23 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 el ámbito laboral en las Instituciones Educativas Estatales de la provincia de Huancavelica. El cuestionario está compuesto por un total de 45 ítems, los cuales se presentan en una escala de 1 a 4 de la siguiente manera:

1 Nunca (1)

2 Algunas veces (2)

3 Casi siempre (3)

4 Siempre (4)

Los instrumentos se han elaborado tomando como base a los constructos teóricos y metodológicos de la investigación científica, por lo que al final demostramos que las relaciones humanas en el ámbito laboral se relaciona significativamente con la gestión pedagógica que ejercen docentes y directivos de las instituciones educativas del distrito de Huancavelica.

Durante la construcción de los instrumentos se analizó las hipótesis, acto seguido las variables independiente y dependiente, se plantearon las sub dimensiones de cada variable, y finalmente los indicadores. Se elaboraron 45 ítems en total, de los cuales 25 corresponden a la encuesta sobre relaciones humanas en el ámbito laboral y 20 preguntas corresponden a la encuesta sobre gestión pedagógica. Se aplicó a 159 docentes (entre docentes y directivos). Cada ítem contó con cuatro alternativas, la misma que estaba en la escala de likert y consideraba: nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.

La versión definitiva del instrumento es el resultado de la valoración sometida al juicio de expertos (3), para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria que cuentan con el grado de maestros en las menciones de gestión pedagógica e investigación, los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos.

A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos del instrumento de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3.3. Instrumento de opinión de expertos

Expertos	Cuestionario
	Relaciones humanas en el ámbito laboral y Gestión pedagógica
Mg. Magno Gutierrez Jurado.	Puntaje 0.9
Mg. Fredy Quispe Victoria	0.92
Mg. Clidy Carrizales	0.92

Fuente: Elaboración propia.

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto a nivel de relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos mediante el siguiente cuadro:

Tabla 3.4. Criterio de validez de instrumentos por juicio de expertos

Categoría	Intervalo
No válido, reformular	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<0,81 – 1,00]

Fuente: Elaboración propia.

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde la encuesta sobre relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica obtuvo el valor de 0,81 deduciendo así que son válidas para su aplicación.

Para medir la confiabilidad, se realizó el análisis del Alpha de Cronbach (8,55 para los ítem de relaciones humanas en el ámbito laboral y 8,68 para gestión pedagógica).

Además de la técnica de la encuesta, se utilizaron las fichas bibliográficas y de investigación, para recolectar información sobre los aspectos teóricos de la investigación.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para fines del presente estudio se adoptó la técnica que usa el instrumento sistematizador de la investigación que es la escala de Likert, escala para medir las relaciones humanas y gestión pedagógica.

La presente propuesta de investigación hará uso de análisis estadístico, cuyos datos son:

Descriptivo:

- Frecuencias
- Porcentajes

Análisis:

- Correlación de rango

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el paquete de software SPSS, en la que los promedios de ambas variables como son las relaciones humanas y calidad de gestión serán sometidos a una prueba estadística denominado el coeficiente de Pearson, para determinar el grado de influencia de las relaciones humanas en la calidad de gestión.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó utilizando la estadística inferencial, para eso se ha formulado las hipótesis estadísticas consistentes en: Hipótesis nula (H_0) y la Hipótesis alterna (H_1) con la regla de decisión y su respectivo intervalo de confianza del 95% y un error del 5%. La interpretación y la discusión se hicieron en base a los datos obtenidos, esto, atendiendo a los objetivos de la investigación; de ese modo se contrastó las hipótesis.

Capítulo IV

Trabajo de campo

4.1. Presentación e interpretación de datos

Para presentar, interpretar y analizar los datos, se ha utilizado la estadística descriptiva y la estadística inferencial a través del Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson, con el objetivo de verificar las hipótesis planteadas.

4.2. Análisis de datos

4.2.1. Análisis univariable

Relaciones humanas en el ámbito laboral

Tabla N° 4-1. *Distribución de Frecuencias de las Relaciones Humanas en Ámbito Laboral*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Adecuadas	31	19.5
Algo adecuadas	49	30.8
Algo inadecuadas	58	36.5
Inadecuadas	21	13.2
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia.

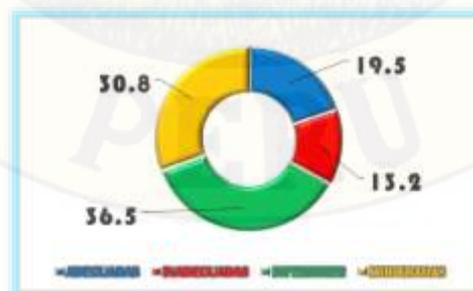


Figura N° 4-1. Gráfico Circular de las Relaciones Humanas en el ámbito laboral.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-1 muestran los datos sobre las relaciones humanas en ámbito laboral en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se evidencian que el 13% de los docentes opinó que las relaciones humanas en sus instituciones son inadecuadas. Casi el 37% de los docentes manifestó que las relaciones humanas en ámbito laboral son inferiores. Aproximadamente el 31% de los docentes encuestados informó que las relaciones humanas son algo adecuadas en sus instituciones. Finalmente, el 20% de ello informó que las relaciones humanas en sus instituciones se catalogan como adecuadas.

A) Interacciones sociales

Tabla N° 4-2: *Tabla de Distribución de Frecuencias de la Dimensión: Interacciones Sociales.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Adecuadas	30	18.9
Inadecuadas	36	22.6
Inferiores	62	39.0
Moderadas	31	19.5
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia

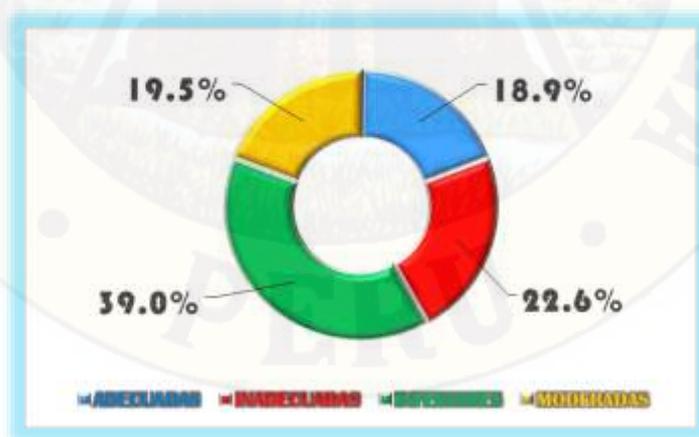


Figura N° 4-2: Gráfico Circular de la Dimensión: Relaciones Interpersonales

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-2 muestran los datos de la dimensión interacciones sociales en el ámbito laboral en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se evidencian que el 22,6% de los docentes opinó que las relaciones interpersonales en sus instituciones son inadecuadas. El 39% de ellos opinó que estas relaciones son inferiores. Mientras que el 19,5% de maestros informó que las relaciones interpersonales en sus instituciones son moderadas. Finalmente, el 18,9% de docentes que estas relaciones son, más bien, adecuadas.

B) Satisfacción Laboral

Tabla N° 4-3: *Tabla de Distribución de Frecuencias de la Dimensión: Satisfacción Laboral*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	31	19.5
Algo adecuada	57	35.8
Algo inadecuada	50	31.4
Inadecuada	21	13.2
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia

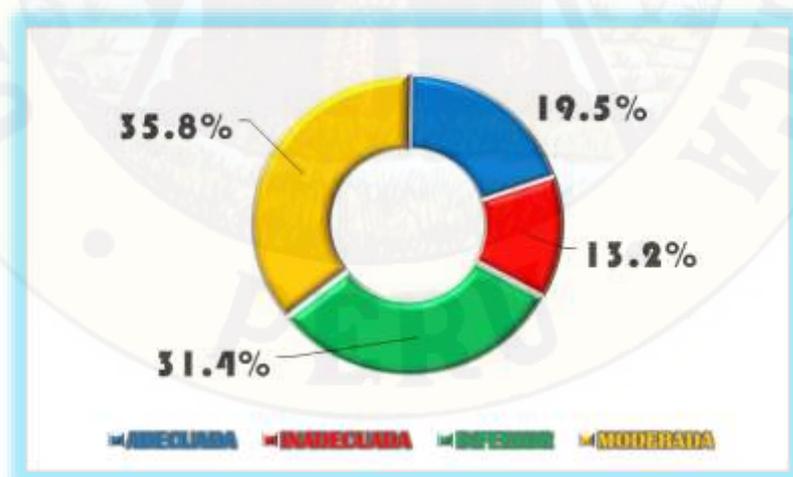


Figura N° 4-3: Gráfico Circular de la Dimensión: Satisfacción Laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-3 muestran los datos de la dimensión satisfacción laboral en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se evidencian que el 13,2% de docentes opinó que la satisfacción laboral es inadecuada. El 31,4% manifestó que la satisfacción laboral se cataloga como algo inadecuada. Por otra parte, 35,8% de docentes informó que la satisfacción laboral es algo adecuada. Finalmente, 19,5% de los docentes informó que se sentía satisfecho con su trabajo.

C) Actitud hacia uno mismo

Tabla N° 4-4: *Tabla de Distribución de Frecuencias de la Dimensión: Actitud hacia uno mismo.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Adecuadas	33	20.8
Algo adecuada	78	49.1
Algo inadecuado	29	18.2
Inadecuadas	19	11.9
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia

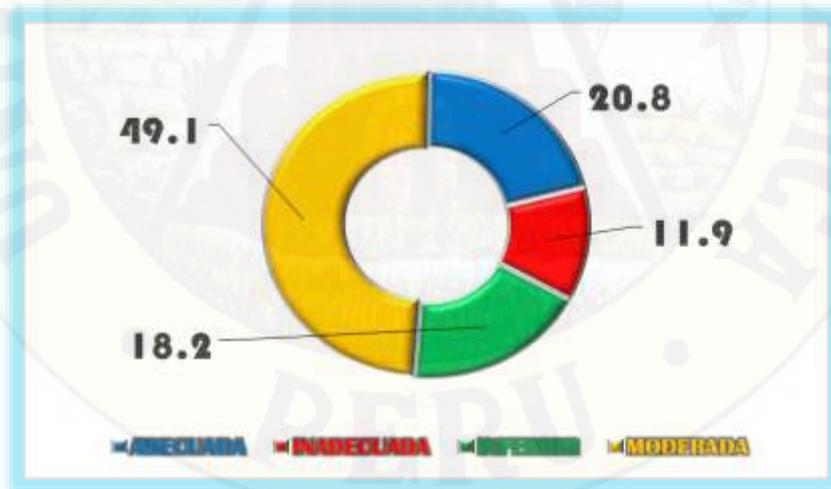


Figura N° 4-4: Gráfico Circular de la Dimensión: Actitud hacia uno Mismo
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-4 muestran los datos de la dimensión actitud hacia uno mismo, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se evidencian que el 11,9% de docentes opinó que la actitud hacia uno mismo es inadecuada. El 18,2% manifestó que esta actitud es algo inadecuada. Por otro lado, 49,1% de los docentes encuestados informó que la actitud hacia uno mismo es algo adecuada. Finalmente, 20,8% de los docentes afirmaron que su actitud personal se cataloga como adecuada.

Gestión Pedagógica

Tabla N° 4-5: *Tabla de Distribución de Frecuencias de la variable Gestión Pedagógica.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	12.6
Algo deficiente	26	16.4
Algo eficiente	62	39.0
Eficiente	51	32.1
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 4-5: Gráfico de Pirámide de la variable Gestión Pedagógica.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-5 muestran los datos de la variable Gestión Pedagógica en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se evidencian que el 12,6% de los docentes encuestados informó que la calidad de la Gestión Pedagógica en su opinión es deficiente. Mientras que el 16,4% de los docentes informaron que la Gestión Pedagógica tiene limitaciones. Por otro lado, 39% de docentes están de acuerdo en que la Gestión Pedagógica en sus instituciones es algo eficiente. Finalmente, 32,1% de los maestros estuvieron de acuerdo con la idea de que la Gestión Pedagógica en sus instituciones es eficiente.

A) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla N° 4-6: *Tabla de Distribución de Frecuencias de la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	10.7
Algo deficiente	20	12.6
Algo eficiente	58	36.5
Eficiente	64	40.3
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia



Figura N° 4-6: Gráfico de Pirámide de la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-6 muestran los datos de la dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se evidencian que el 10,7% de los docentes encuestados informó que la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes es deficiente. 12,6% de docentes informó que esta dimensión se cataloga como algo deficiente. Por otra parte, 36,5% de ellos informaron que esta dimensión más bien se cataloga como algo eficiente. Finalmente, 40,3% de los docentes estuvieron de acuerdo con la idea de que esta dimensión es eficiente.

B) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla N° 4-7: *Tabla de Distribución de Frecuencias de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	14.5
Algo deficiente	27	17.0
Algo eficiente	68	42.8
Eficiente	41	25.8
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 4-7: Gráfico de Pirámide de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-7 muestran los datos de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se evidencian que el 14,5% de los docentes entrevistados cataloga como deficiente esta variable. El 17% de los encuestados informa que esta dimensión se catalogaría como limitada. Por otra parte, 42,8% de los docentes están de acuerdo en que esta dimensión es algo eficiente. Finalmente, 25,8% de los docentes encuestado supieron manifestar que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es eficiente.

C) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla N° 4-8: *Tabla de Distribución de Frecuencias de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	10.7
Eficiente	64	40.3
Algo deficiente	29	18.2
Algo eficiente	49	30.8
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia



Figura N° 4-8: Gráfico de Pirámide de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-8 muestran los datos de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se evidencian que el 10,7% de los docentes encuestados informaron que la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es deficiente. El 18,2% de los maestros informaron que esta dimensión es algo deficiente. Por otro lado, 30,8% de los docentes opinaron que esta dimensión, más bien, se cataloga como algo eficiente. Finalmente, 40,3% de los informantes manifestaron que esta dimensión se considera como eficiente.

D) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

Tabla N° 4-9: *Tabla de Distribución de Frecuencias de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	10.7
Algo deficiente	18	11.3
Algo eficiente	76	47.8
Eficiente	48	30.2
Total	159	100.0

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 4-9: *Gráfico de Pirámide de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.*

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-9 muestran los datos de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se muestran que el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad es considerada como deficiente por 10,7% de docentes. El 18,2% de los docentes informaron que esta dimensión se cataloga como algo deficiente. Por otra parte, el 30,8% de los docentes opinaron que más bien esta dimensión es considerada como algo eficiente. Finalmente, 40,3% de los docentes encuestados informaron que esta dimensión es eficiente.

4.2.2. Análisis bivariable

Las relaciones humanas en función al género docente

Tabla N° 4-10: Tabla de Contingencia de la variable Relaciones Humanas en función al género.

		Relaciones humanas				Total
		Adecuadas	Inadecuadas	Algo inadecuadas	Algo adecuadas	
Sexo	Masculino	16	11	26	25	78
	Femenino	15	10	32	24	81
Total		31	21	58	49	159

Fuente: Elaboración propia



Figura N° 4-10: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Relaciones Humanas en función al género.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-10 muestran los datos de la variable relaciones humanas en ámbito laboral en función al género docente, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas se muestran que no existe una tendencia favorable o desfavorable del género masculino o femenino hacia las relaciones humanas. Esto significa que el género no se manifiesta como un factor determinante para mejorar o disminuir las relaciones humanas en ámbito laboral. Las frecuencias altas en ambos géneros están relacionadas con las categorías inferiores y moderadas (algo inadecuadas y algo adecuadas).

La gestión pedagógica en función al género

Tabla N° 4-11: *Tabla de Contingencia de la variable Gestión Pedagógica en función al género.*

		Gestión pedagógica				Total
		Deficiente	Eficiente	Algo deficiente	Algo eficiente	
Sexo	Masculino	9	28	12	29	78
	Femenino	11	23	14	33	81
Total		20	51	26	62	159

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 4-11: *Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Gestión Pedagógica en función al género.*

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-11 muestran los datos de la variable Gestión Pedagógica en función al género docente, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ella, la variable género se relaciona con la gestión pedagógica al existir una tendencia hacia valores altos (eficiente y algo eficiente) tanto en hombres como en mujeres.

Las relaciones humanas en función al cargo

Tabla N° 4-12: *Tabla de Contingencia de la variable Relaciones Humanas en función al cargo docente.*

		Relaciones humanas				Total
		Adecuadas	Inadecuadas	Algo inadecuadas	Algo adecuadas	
Cargo en la institución	Docente	26	16	50	44	136
	Director	5	5	8	5	23
Total		31	21	58	49	159

Fuente: Elaboración propia.

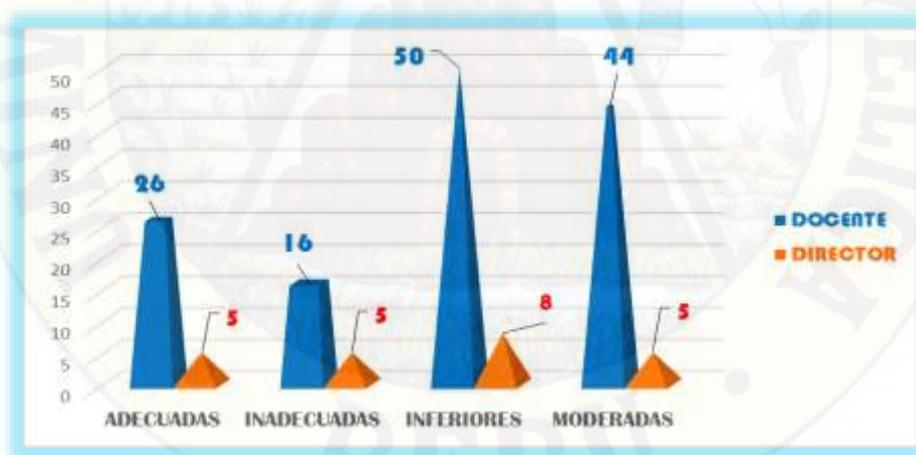


Figura N° 4-12: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Relaciones Humanas en función al cargo docente.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-12 muestran los datos de la variable Relaciones humanas en función al cargo docente, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas la variable cargo se relaciona con las relaciones humanas, mostrando una tendencia dirigida a valores bajos tanto en directivos como en docentes (inferiores y moderadas).

La gestión pedagógica en función al cargo

Tabla N° 4-13: *Tabla de Contingencia de la variable Gestión Pedagógica en función al cargo docente.*

		Gestión pedagógica				Total
		Deficiente	Eficiente	Algo deficiente	Algo eficiente	
Cargo en la institución	Docente	15	43	24	54	136
	Director	5	8	2	8	23
Total		20	51	26	62	159

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 4-13: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Gestión Pedagógica en función al cargo docente.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-13 muestran los datos de la variable Gestión Pedagógica en función al cargo docente, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ella la variable cargo en la institución educativa se relaciona con la calidad de la Gestión Pedagógica. El cargo de Director está relacionado con valores positivos (eficiente y moderado) en la variable Gestión Pedagógica.

Las relaciones humanas en función a la condición laboral

Tabla N° 4-14: *Tabla de Contingencia de la variable Relaciones Humanas en función a la condición laboral*

		Relaciones humanas				Total
		Adecuadas	Inadecuadas	Algo inadecuadas	Algo adecuadas	
Condición de trabajo	Contratado	12	3	12	11	38
	Nombrado	19	18	46	38	121
Total		31	21	58	49	159

Fuente: Elaboración propia.

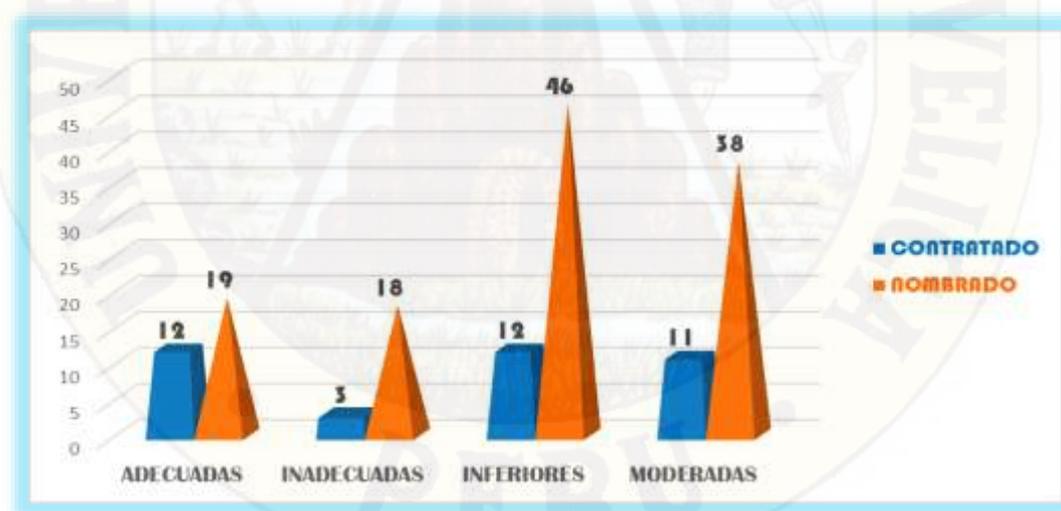


Figura N° 4-14: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Relaciones Humanas en función a la condición laboral

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-14 muestran los datos de la variable Relaciones Humanas en función a la condición docente en la institución educativa, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ellas la variable condición laboral se relaciona con la calidad de las relaciones humanas. No obstante, parece ser que los docentes contratados contribuyen mejor con las buenas relaciones humanas que los nombrados.

La gestión pedagógica en función a la condición laboral

Tabla N° 4-15: *Tabla de Contingencia de la variable Gestión Pedagógica en función a la condición laboral.*

		Gestión pedagógica				Total
		Deficiente	Eficiente	Algo deficiente	Algo eficiente	
Condición de trabajo	Contratado	3	15	3	17	38
	Nombrado	17	36	23	45	121
Total		20	51	26	62	159

Fuente: Elaboración propia.

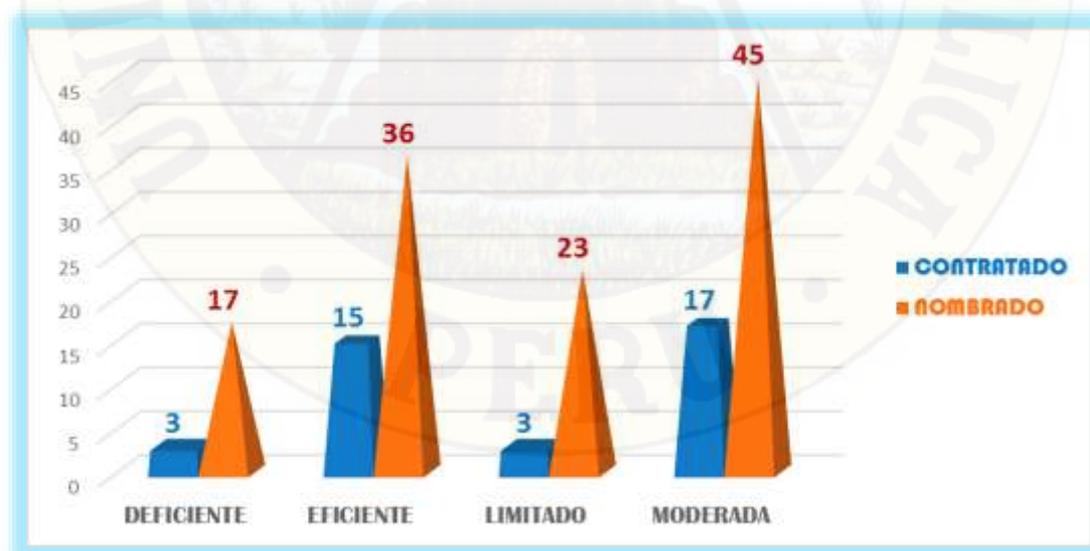


Figura N° 4-15: Gráfico de Pirámide agrupado de la variable Gestión Pedagógica en función a la condición laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla y figura N° 4-14 muestran los datos de la variable Gestión pedagógica en función a la condición docente en la institución educativa, en una muestra de docentes del nivel primario del distrito de Huancavelica. En ella se evidencia que el factor condición laboral se relaciona con la Gestión Pedagógica. Tanto nombrados como contratados influyen a favor de valores altos en la variable Gestión Pedagógica (eficiente y moderada).

4.3. Contrastación de hipótesis

A. Hipótesis nula

La hipótesis nula (H_0) es la hipótesis de “no efecto” y se formula con el propósito expreso de ser rechazada. Si es rechazada se apoya la hipótesis alterna (H_1). La hipótesis alterna es la declaración operacional de la hipótesis de investigación (La hipótesis de investigación es la predicción derivada de la teoría sometida a prueba).

En la presente investigación las hipótesis estadísticas se formularon de la siguiente forma:

- Hipótesis nula (H_0): No existe correlación entre las Relaciones Humanas en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe correlación entre las Relaciones Humanas en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica.

De acuerdo con la notación de estadística se tiene:

Para H_0 : $p = 0$

Para H_1 : $p \neq 0$

B. Elección de la prueba estadística

a) Supuestos:

- La muestra de datos apareados (x, y) es una muestra aleatoria de datos cuantitativos.
- Los pares de datos (x, y) tiene una distribución normal bivariada.

b) Notación para el coeficiente de correlación lineal:

N	Representa el número de pares de datos presentes.
Σ	Denota la suma de los elementos que se indican.
Σx	Denota la suma de todos los valores de x.
Σx^2	Indica que cada valor de x debe elevarse al cuadrado y que después dichos cuadrados se suman.
$(\Sigma x)^2$	Indican que los valores de x deben sumarse y el total elevarse al cuadrado.
Σxy	Indica que cada valor de x debe multiplicarse primero por su valor y correspondiente. Después de obtener todos estos productos, se calcula su suma.
R	Representa el coeficiente de correlación lineal de una muestra.
P	Representa el coeficiente de correlación lineal de una población

La fórmula de correlación r de Pearson presenta la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \sqrt{n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2}}$$

El estadístico de prueba es la razón t:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

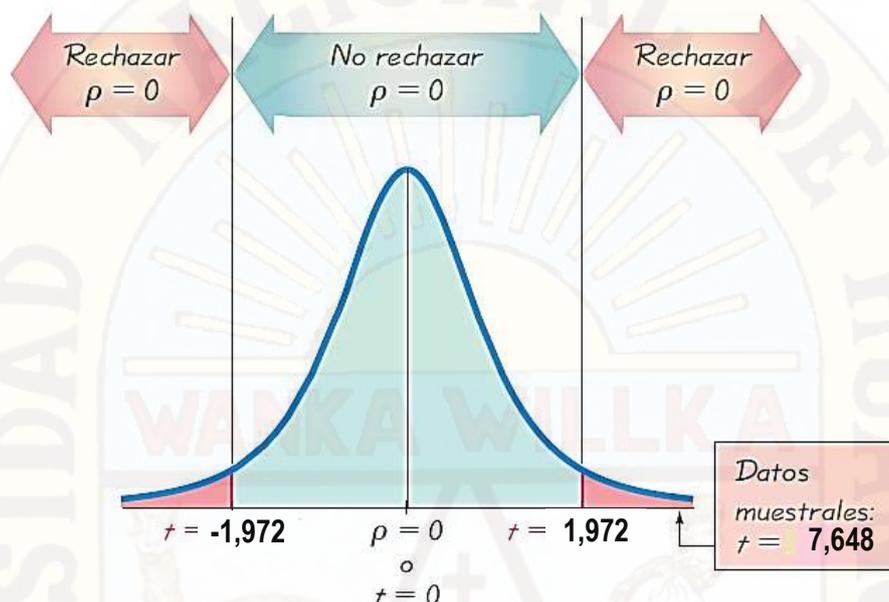
C. Nivel de significancia (α) y tamaño de la muestra (N)

Para la investigación el nivel de significancia es: $\alpha = 0,05$

El tamaño de muestra es de: $N = 159$

D. La región de rechazo

Para el estadístico de prueba t , los valores críticos son $\pm 1,972$



E. La decisión

El programa estadístico SPSS V20 arrojó los siguientes resultados con respecto a la prueba de correlación:

Tabla N° 4-16: *Correlación r de Pearson entre las relaciones humanas y gestión pedagógica.*

		Relaciones humanas	Gestión pedagógica
Relaciones humanas	Correlación de pearson	1	0,521
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	159	159
Gestión pedagógica	Correlación de pearson	0,521	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	159	159

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En base a la siguiente clasificación de Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006: 453), tenemos:

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

Conclusión estadística:

Se rechaza la hipótesis nula a un nivel de significancia bilateral de 0.05 (con valores críticos de $\pm 1,972$ y una t de 7,648). La correlación entre las Relaciones Humanas y la Gestión Pedagógica es media ($r = 0,521$; para un $\alpha = 0,05$; el nivel de significancia fue de 0,000).

4.4. Proceso de prueba de hipótesis

Análisis de regresión lineal

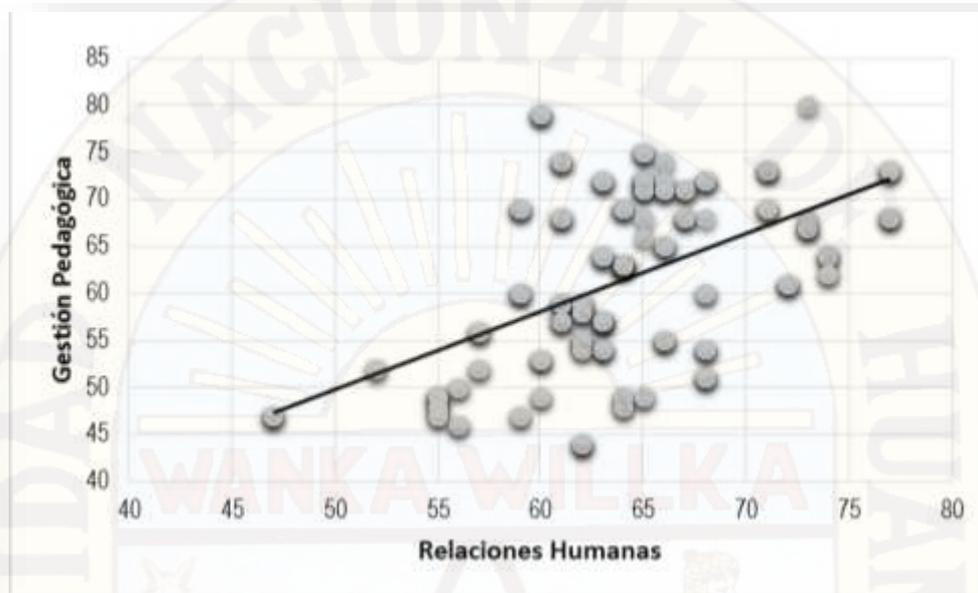


Figura N° 4-16: Diagrama de dispersión entre las relaciones humanas y la gestión pedagógica.

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Contraste de hipótesis específicas

A) Prueba de hipótesis de Interacciones sociales y Gestión Pedagógica

a. Hipótesis nula

- Hipótesis nula (H_0): No existe correlación entre las interacciones sociales en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe correlación entre las interacciones sociales en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica.

De acuerdo con la notación de estadística se tiene:

Para H_0 : $p = 0$

Para H_1 : $p \neq 0$

b. Elección de prueba

La fórmula de correlación r de Pearson presenta la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

El estadístico de prueba es la razón t:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

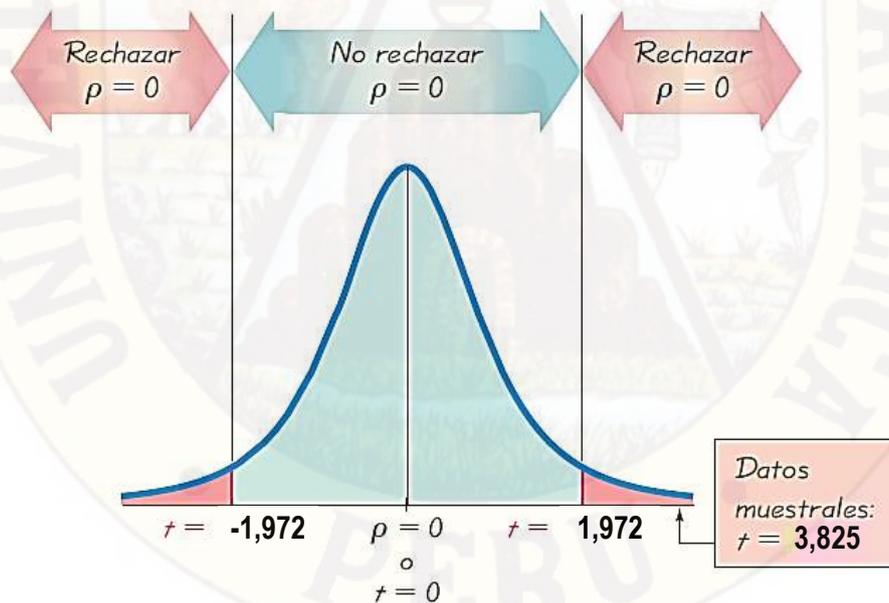
c. Nivel de confianza y tamaño de muestra

Para la investigación el nivel de significancia es: $\alpha = 0,05$

El tamaño de muestra es de: $N = 159$

d. Región de rechazo

Para el estadístico de prueba t, los valores críticos son $\pm 1,972$



e. La decisión

El programa estadístico SPSS V20 arrojó los siguientes resultados con respecto a la prueba de correlación:

Tabla N° 4-17: *Correlación r de Pearson entre las interacciones sociales y gestión pedagógica.*

	Interacciones sociales	Gestión pedagógica
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,292
	N	159
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	0,292
	Sig. (bilateral)	1
	N	159

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

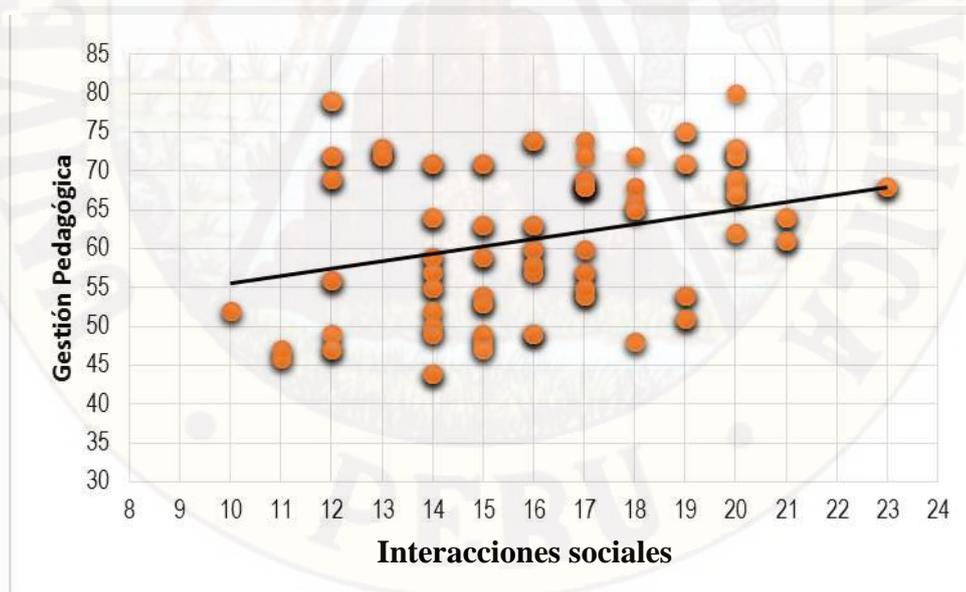


Figura N° 4-16: Diagrama de dispersión entre las interacciones sociales y la gestión pedagógica.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión estadística:

Se rechaza la hipótesis nula a un nivel de significancia bilateral de 0.05 (con valores críticos de $\pm 1,972$ y una t de 3,825). La correlación entre las relaciones interpersonales y la Gestión Pedagógica es positiva ($r = 2,92$; para un $\alpha = 0,05$; el nivel de significancia fue de 0,015).

B) Prueba de hipótesis de Satisfacción laboral y Gestión Pedagógica

a. Hipótesis nula

- Hipótesis nula (H_0): No existe correlación entre la satisfacción laboral en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe correlación considerable entre la satisfacción laboral en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica.

De acuerdo con la notación de estadística se tiene:

Para H_0 : $p = 0$

Para H_1 : $p \neq 0$

b. Elección de prueba

La fórmula de correlación r de Pearson presenta la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

El estadístico de prueba es la razón t :

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

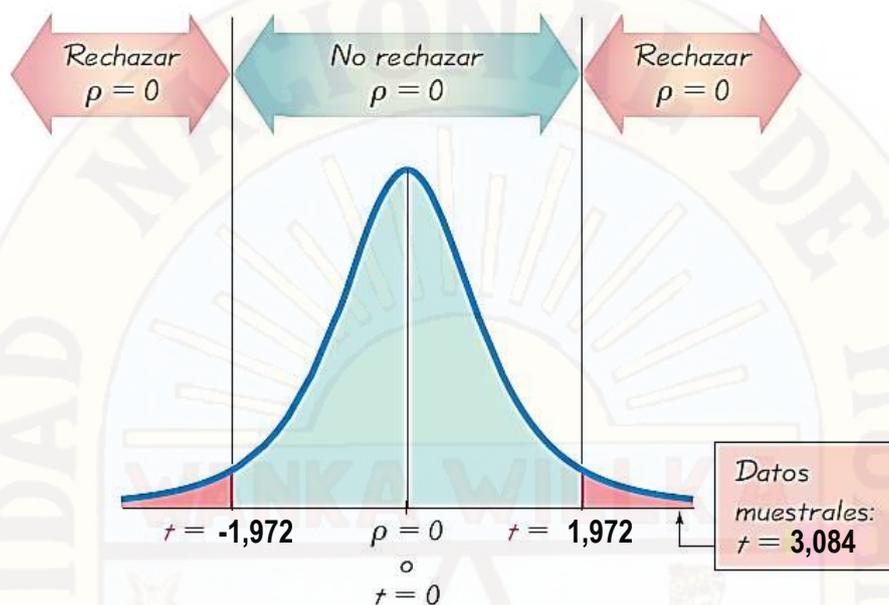
c. Nivel de confianza y tamaño de muestra

Para la investigación el nivel de significancia es: $\alpha = 0,05$

El tamaño de muestra es de: $N = 159$

d. Región de rechazo

Para el estadístico de prueba t, los valores críticos son $\pm 1,972$



e. La decisión

El programa estadístico SPSS V20 arrojó los siguientes resultados con respecto a la prueba de correlación:

Tabla N° 4-18: *Correlación r de Pearson entre la satisfacción laboral y gestión pedagógica.*

	Satisfacción laboral	Gestión pedagógica
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,239
	N	159
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	0,239
	Sig. (bilateral)	1
	N	159

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

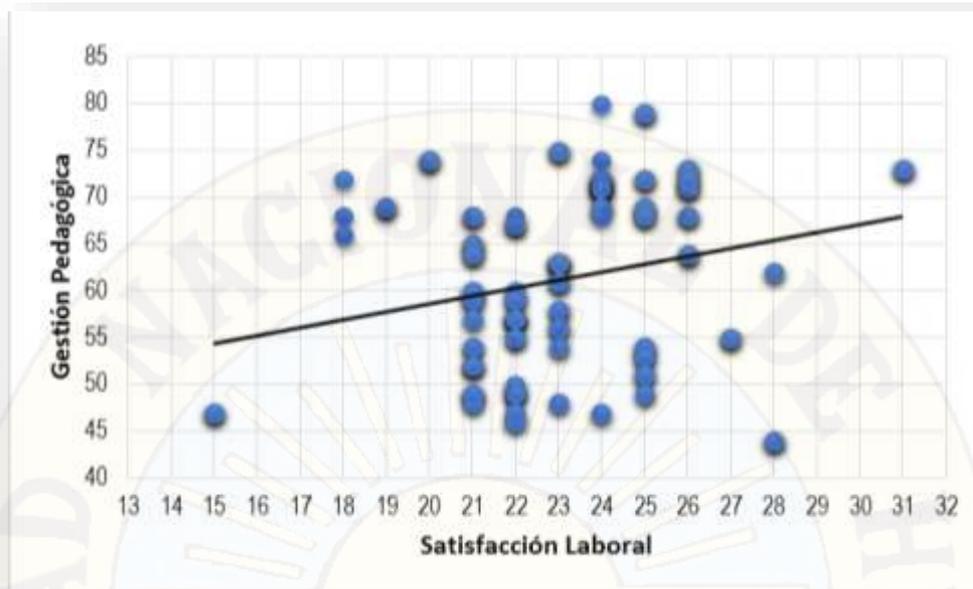


Figura N° 4-17: Diagrama de dispersión entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica.
Fuente: Elaboración propia.

Conclusión estadística:

Se rechaza la hipótesis nula a un nivel de significancia bilateral de 0.05 (con valores críticos de $\pm 1,972$ y una t de 3,084). La correlación entre la satisfacción laboral y la Gestión Pedagógica es positiva ($r = 0,239$; para un $\alpha = 0,05$; el nivel de significancia fue de 0,021).

C) Prueba de hipótesis de Actitud hacia uno mismo y Gestión Pedagógica

a. Hipótesis nula

- Hipótesis nula (H_0): No existe correlación entre las actitudes hacia uno mismo y la Gestión Pedagógica.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe correlación entre las actitudes hacia uno mismo y la Gestión Pedagógica.

De acuerdo con la notación de estadística se tiene:

Para H_0 : $p = 0$

Para H_1 : $p \neq 0$

b. Elección de prueba

La fórmula de correlación r de Pearson presenta la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

El estadístico de prueba es la razón t:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

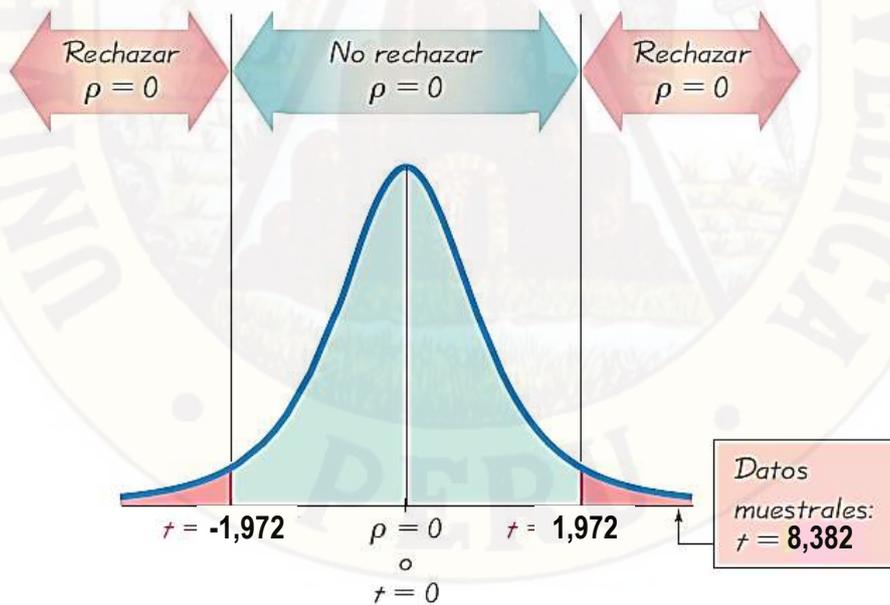
c. Nivel de confianza y tamaño de muestra

Para la investigación el nivel de significancia es: $\alpha = 0,05$

El tamaño de muestra es de: $N = 159$

d. Región de rechazo

Para el estadístico de prueba t, los valores críticos son $\pm 1,972$



e. La decisión

El programa estadístico SPSS V20 arrojó los siguientes resultados con respecto a la prueba de correlación:

Tabla N° 4-19: *Correlación r de Pearson entre la actitud hacia uno mismo y gestión pedagógica.*

		Actitud hacia uno mismo	Gestión pedagógica
Actitudes hacia uno mismo	Correlación de Pearson	1	0,556
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	159	159
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	0,556	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	159	159

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

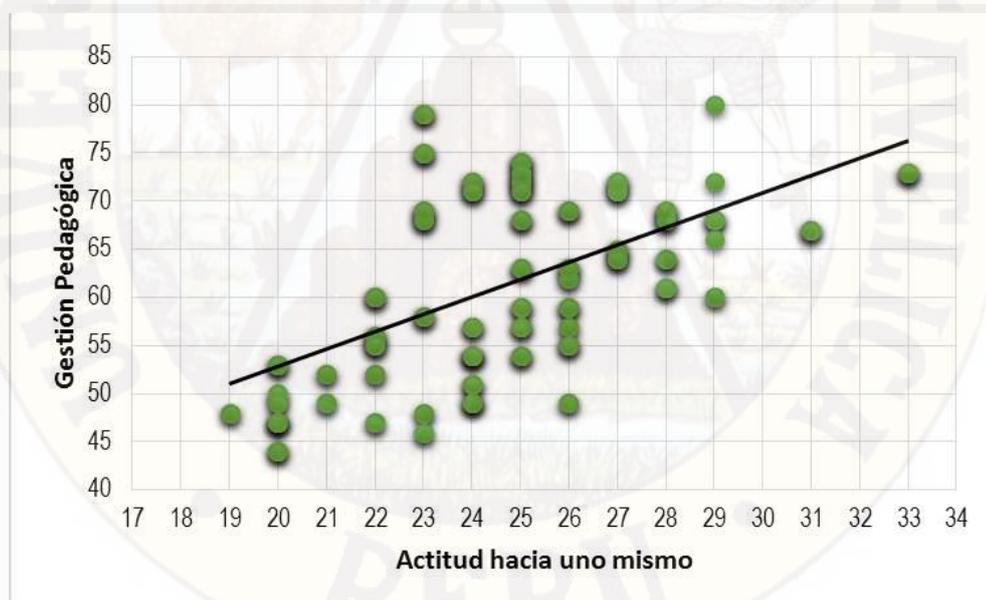


Figura N° 4-18: Diagrama de dispersión entre la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión estadística:

Se rechaza la hipótesis nula a un nivel de significancia bilateral de 0.05 (con valores críticos de $\pm 1,972$ y una t de 8,382). La correlación entre las las actitudes hacia uno mismo y la Gestión Pedagógica es media ($r = 0,556$; para un $\alpha = 0,05$; el nivel de significancia fue de 0,000).

4.6. Discusión de resultados

Esta investigación tiene como propósito determinar el grado de relación que existe entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica de las instituciones educativas públicas del nivel primario en el distrito de Huancavelica, considerando la incidencia de cada una de las dimensiones de la variable 1 en la gestión pedagógica de las instituciones educativas.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación r de Pearson = 0,521, que indica una relación moderada positiva y significativa entre las variables relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica en docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la localidad de Huancavelica - 2014.

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, estableciendo la relación entre dichas variables. Las puntuaciones logradas a nivel de la variable relaciones humanas en el ámbito laboral se han ubicado predominantemente en un nivel alto, en ellas se evidencian que el 13% de los docentes opinó que las relaciones humanas en sus instituciones son inadecuadas. Casi el 37% de los docentes manifestó que las relaciones humanas en el ámbito laboral son algo inadecuadas, 31% que son algo adecuadas, y el 20% manifestó que las relaciones humanas en sus instituciones se catalogan como adecuadas, lo que evidencia que el porcentaje mayoritario opina que las relaciones humanas en las instituciones son buenas. Este aspecto concuerda con lo planteado

por Maslow en su pirámide al manifestar que al ser cubierta las necesidades de afiliación se encuentran cubiertas las necesidades de reconocimiento y autorrealización.

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 Fuentes (2012) quien concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Se corroboró que las relaciones interpersonales y el gusto por el trabajo satisfacción, sin embargo, en contraste, los datos de la variable Relaciones Humanas en función a la condición docente en la institución educativa, muestran que la variable condición laboral aparentemente no influye determinantemente en la calidad de las relaciones humanas, siendo los docentes contratados quienes tienen mejor opinión sobre las relaciones humanas a diferencia de los nombrados.

Por otro lado, López (2011), concluye que las relaciones interpersonales son determinantes en la comunicación porque tanto docentes y estudiantes deben de interactuar constantemente para que puedan conocerse y construir un aprendizaje de calidad. En el aprendizaje las relaciones interpersonales y la comunicación son importantes porque de ella se obtienen resultados positivos y el mismo se refleja en la formación integral del estudiante. La relación obtenida en la investigación arroja una correlación positiva, que corrobora lo planteado en este antecedente.

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. En relación con nuestra investigación al correlacionar la dimensión de la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica se obtiene una correlación media = 0,556; estableciendo una similitud de resultados ya que considera que el trabajo en equipo es resultado del desenvolvimiento personal y colectivo dentro de un buen ambiente de convivencia, y que las relaciones interpersonales influyen en la formación de los estudiantes.

Vargas (2010), entre sus conclusiones manifiesta que los logros de la gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos son: la reflexión sobre la práctica para el mejoramiento de los procesos de gestión pedagógica, el desarrollo del clima y de la cultura institucional. La reflexión sobre el clima y la cultura contribuyen al mejoramiento del desempeño docente y de los grupos de trabajo promoviendo el desarrollo progresivo del clima favorable al aprendizaje y de la cultura de mejoramiento continuo de la gestión pedagógica del trabajo docente. Los resultados obtenidos corroboran lo manifestado a través de la correlación obtenida entre las interacciones sociales, la satisfacción laboral y la actitud hacia uno mismo con la gestión pedagógica, ya que en suma, las tres influyen considerablemente en el aprendizaje de los estudiantes.

Al observar los cuadros de las interacciones sociales encontramos similitud importante con los resultados encontrados por Montalvo (2011), en su tesis *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri.*, al formular que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes. Esto se evidencia al observar los resultados porcentuales del 22,6% de docentes

opinaron que las interacciones sociales son inadecuadas, el 13,2% de docentes que la satisfacción laboral es inadecuada y el 11,9% de docentes opinó que la actitud hacia uno mismo es inadecuada, los mismos que son inferiores y que muestran que se establecen buenas relaciones humanas en las instituciones educativas donde laboran y encuentran más satisfacción por motivo de encontrar mayor reconocimiento y autorrealización que mejora la actitud hacia uno mismo.

Los resultados obtenidos en relación a la variable 2 muestran que solo el 12,6% de los docentes manifiestan que la calidad de la Gestión Pedagógica es deficiente y el 16,4% de los docentes informaron que la Gestión Pedagógica tiene limitaciones o es algo deficiente; sumando un total de 29%. En cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se encuentran resultados similares obteniendo un 23,3% que ubican esta dimensión entre deficiente y algo deficiente, obteniendo en este rubro un 40,3% de eficiencia como respuesta. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes tuvo como resultado un 31,5% que la ubica en estos mismos márgenes. En los indicadores relacionados a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad, el 28,9% ubicó sus respuestas entre deficiente y algo deficiente. Al analizar estos resultados podemos observar que al igual que en la variable 1, los porcentajes de eficiencia son altos. Este aspecto concuerda con la tesis de Ricón, C. (2005), en su tesis *Entre el clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas*.

Al analizar las variables de segmentación obtenemos como resultados resaltantes que el género no es un factor determinante en las relaciones humanas, contrario al cargo y la condición como docente que si tienen influencia, ya que los contratados contribuirían mejor a las relaciones interpersonales. La tabla y figura N° 4-12 muestran que la variable cargo en la institución educativa no determina directamente en las relaciones humanas, sin embargo la

tabla y figura N° 4-13 muestran los datos de la variable Gestión Pedagógica en función al cargo docente, donde se demuestra que la variable cargo influye en la calidad de la Gestión Pedagógica. Estos resultados refuerzan lo encontrado por Martínez y Ramos (2013), en su tesis *Liderazgo y su relación con la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas del distrito de Lircay, Angaraes, Huancavelica -2013* y la tesis de *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri*, en relación al cargo directivo.

Al observar los resultados de la correlación y encontrar una correlación positiva, podemos inferir de que las relaciones humanas en el ámbito laboral influye en la gestión pedagógica de las instituciones educativas, aspecto que concuerda con la investigación realizada por Ricón, C. (2005), en su tesis *Entre el clima organizacional y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas*.

Martínez y Ramos (2013), en su tesis *Liderazgo y su relación con la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas del distrito de Lircay, Angaraes, Huancavelica -2013*, da a conocer que existe relación significativa directa entre las variables Liderazgo de Director y la Gestión Educativa de las instituciones educativas de Lircay, tal como lo evidencian las calificaciones numéricas. Los resultados obtenidos muestran que el cargo docente influye en la calidad de la Gestión Pedagógica. El cargo de Director está relacionado con valores positivos (eficiente y moderado) en la variable Gestión Pedagógica.

Conclusiones

1. De la hipótesis general se concluye que existe una relación considerable positiva entre las variables, relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Huancavelica - 2014.
2. Respecto a la primera hipótesis específica, existe una relación moderada positiva entre las variables interacciones sociales y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Huancavelica - 2014.
3. Respecto a la segunda hipótesis específica, existe una relación moderada positiva entre las variables satisfacción laboral sociales y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Huancavelica - 2014.
4. Respecto a la tercera hipótesis específica, existe una relación moderada positiva entre las variables actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Huancavelica - 2014.
5. Los resultados de la investigación realizada, demuestran que existe una relación considerable entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y directivo de las instituciones educativas, tal como se evidencia en los diferentes cuadros de análisis univariable y bivivariable.

Sugerencias

1. Es necesario que se continúe investigando sobre la influencia de las relaciones humanas en la gestión pedagógica para la validación de estos hallazgos. Sería recomendable, para futuras investigaciones, que se tomen en cuenta como muestra las opiniones o resultados de las evaluaciones de los estudiantes. Se puede inferir que esta influencia podría estar presente en el rendimiento académico de los estudiantes, por lo que su estudio contribuiría a la mejora de los aprendizajes de la población estudiantil en general.
2. Se recomienda compartir espacios de convivencia que permita fortalecer los vínculos interpersonales entre docentes, directivos, estudiantes y personal administrativo, ya que esta relación influye en la gestión pedagógica.
3. Es necesario que a nivel regional se adopte medidas que estén orientadas a brindar reconocimiento a los docentes por los logros que obtienen en el desempeño de sus funciones, toda vez que esto es un factor considerable que motiva a los docentes a contribuir en la mejora de la gestión pedagógica.
4. Los resultados de las investigaciones en relación a estas variables y otras similares deben servir para un proceso de sensibilización a los docentes y directivos de las instituciones educativas, con el sano propósito de mejorar los procesos de gestión en las instituciones educativas, de tal forma que sea la organización escolar quien asuma el liderazgo pedagógico y sea la responsable de asumir la gestión escolar.

Referencias bibliográficas

- Alcover C y otros. (2012), *Psicología del trabajo*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Almeyda, R. M. & Almeyda, J. A. (2005). *Gerencia Estratégica Educativa*. Edit. MV FÉNIX E.I.R.L. Lima, Perú
- Alvarado, O. (2002) *Supervisión Educativa Orientada al control de la Calidad*. Lima-Perú Derrama Magisterial.
- Amitai, E. (1965) *Organizaciones modernas*. México. Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana.
- Ansión, J; Villacorta, A. (2004) *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima. Edit. PUCP.
- Ashford, S. J. (1989). *Self-assessments in organizations: A literature review and integrative model*. En B. M. Staw y L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 11, pp, 133-174). Greenwich, CT: JAI Press
- Baumeister, R. F. (1998). *The self*. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology*, (4th ed., pp. 680-740). New York: McGraw-Hill.
- Branden, N. (2001). *La psicología de la autoestima*. Buenos Aires. Edit. Paidós.
- Chiavenato, A. (1999) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia. Edit. Campus.
- Dalton, M., Hoyle, D. y otros (2007). *Relaciones Humanas*. México. Cengage Learning Editores. 2007.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.

- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF: McGraw Hill Interamericana.
- Díaz, V. (2009) *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Santiago. Chile. Segunda edición. RIL editores.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México Cengage learning Editores.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1998). *Attitude structure and function*. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske and G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th edn., Vol. 1, pp. 269-322). New York: McGraw-Hill.
- Ferrer. R (2010). *Comunicación e interacción social*. Recuperado desde: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/13/Tema%2013.%20Comunicaci%C3%B3n%20e%20interacci%C3%B3n>
- Fonseca, J. (2003). *EL Desarrollo Axiológico del Profesorado y la Mejora Institucional*. Tesis para optar el grado de Doctor. Universitat Rovira i Virgili.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango* (tesis de pre grado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gallegos J. (1999) *Legislación y Administración educativa*. Lima-Perú. Edit. San Marcos.
- Gagliano F. (2012). *Las relaciones humanas en la empresa*. Recuperado desde: https://nanopdf.com/download/1-las-relaciones-humanas-en-la-empresa_pdf

- Gaither, N., Frazier, G. & García S. (2000) *Administración de producción y operaciones*. 8va. Edición. México. International Thomson Editores, S.A.
- Gonzales, A. (1993) *Influencia de la Acción Gerencial del Director de Educación Básica en la Participación Docente*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestría UNMSM. Lima.
- Hernandez, S. y otros. (2006). *Metodología de la investigación*. México. Edit. McGrawHill.
- IIPE (1999) “*Gestión educativa estratégica*”. Módulo 2. *Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Proyecto “Competencias para la Profesionalización de la Gestión Educativa”. Buenos Aires: Paginar.net. En SIME, Luis. *Liderazgo Educativo y Desarrollo Profesional*. s/l: PUCP
- Jaramillo. M. (2006). *Enfoque humanístico de la administración*. Venezuela. <http://www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenidos/milagros/Unidades/Unidad%20III/Guia/G>
- Lam, S., Schaubroeck, J. y Brown, A. D. (2004). *Esteem maintenance among groups: Laboratory and field studies of group performance cognitions*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94, 86-101.
- Lussier, R. & Achua, C. (2005) *Liderazgo: teoría, aplicación, desarrollo de habilidades*. México. Thomson Learning Editores.
- López, N. D. (2011) *Las relaciones interpersonales como factor determinante de la comunicación* (tesis de pregrado). Universidad Panamericana, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado desde: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Relaciones-Interpersonales-Como-Factor-Determinante-En/5442782.html>
- Manso J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista universitaria EAFIT* N° 128. Colombia. Recuperado desde: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Martín, E. (2000) *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*. Tesis para optar el grado

- de Doctor. Universidad Complutense de Madrid.
- Martinez y Ramos (2013). *Liderazgo y su relación con la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas del distrito de Ircay, Angaraes, Huancavelica -2013* (tesis de maestría).
- McClelland D. (1966). *That Urge to Achieve*. From Think Magazine 32. International Business Machines Corporation. November-December.
- Montalvo (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri. Perú* (tesis doctoral). Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado desde: <https://es.scribd.com/doc/119072592/Tesis-el-Clima-Organizacional>.
- Morales J., Gaviria E., Mova M., Cuadrado M. (2007). *Psicología social*. España. Tercera edición. Mc. Graw Hill.
- Pasquali, A. (1980). *Comprender la comunicación*. Caracas: Monte Ávila Editores.
- Pintado, E. (2005). *Comportamiento organizacional. Gerenciación del talento humano*. Lima, Perú. Fondo Editorial IPEC.
- Pozner, P. (2000). *Gestión educativa estratégica*. Buenos Aires. IIPE-Buenos Aires-UNESCO.
- Programa Escuelas de Calidad. (2010). México. Recuperado desde: <http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/5/d3/p3/3.%20EL%20MODELO%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA%20ESTRATEGICA.pdf>
- Simón P. A. L. (1991). *Las relaciones interpersonales: manual del animador*. Biblioteca de psicología.
- Soria V. (2004). *Relaciones Humanas*. México. Segunda edición. Edit. Limusa.

- Soria, V. (2002) *Relaciones Humanas: Curso de Comportamiento en la Organización*. México. Edit. LIMUSA.
- Ramírez, V. (2002). "*La interacción social. Cultura. Instituciones y omunicación*" de Edmond Marc y Dominique Picard. *Estudios sobre las CulturasContemporaneas*. México. Recuperado desde: <http://www.redalyc.org/pdf/316/31681511.pdf>
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall. México. Séptima Edición.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005), *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Rodriguez, M. A. (1995). Proyecto de investigación científica. Lima. Perú. Escuela Superior de Administración Pública. ESAP.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima. Perú. Editorial Mantaro.
- Snedey, 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* (tesis de maestría). Universidad de Granada, Colombia. Recuperado desde: <http://hera.ugr.es/tesisugr/1613459x.pdf>
- Tejada, J. y Sosa, F. (1997). *Las Actitudes en el Perfil del Formador de Formación Profesional y Ocupacional*. Ponencia presentada en el Segundo Congreso CIFO. Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Vargas, F. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo Docente a través de grupos cooperativos*. (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado

desde: <http://tesis.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4675>

Vereau, W. M. (2000) *Gestión Educativa*. Chiclayo. Fondo Editorial FACHSE. Facultad de Ciencias Histórico Sociales.



Referencia bibliográfica virtual

http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf

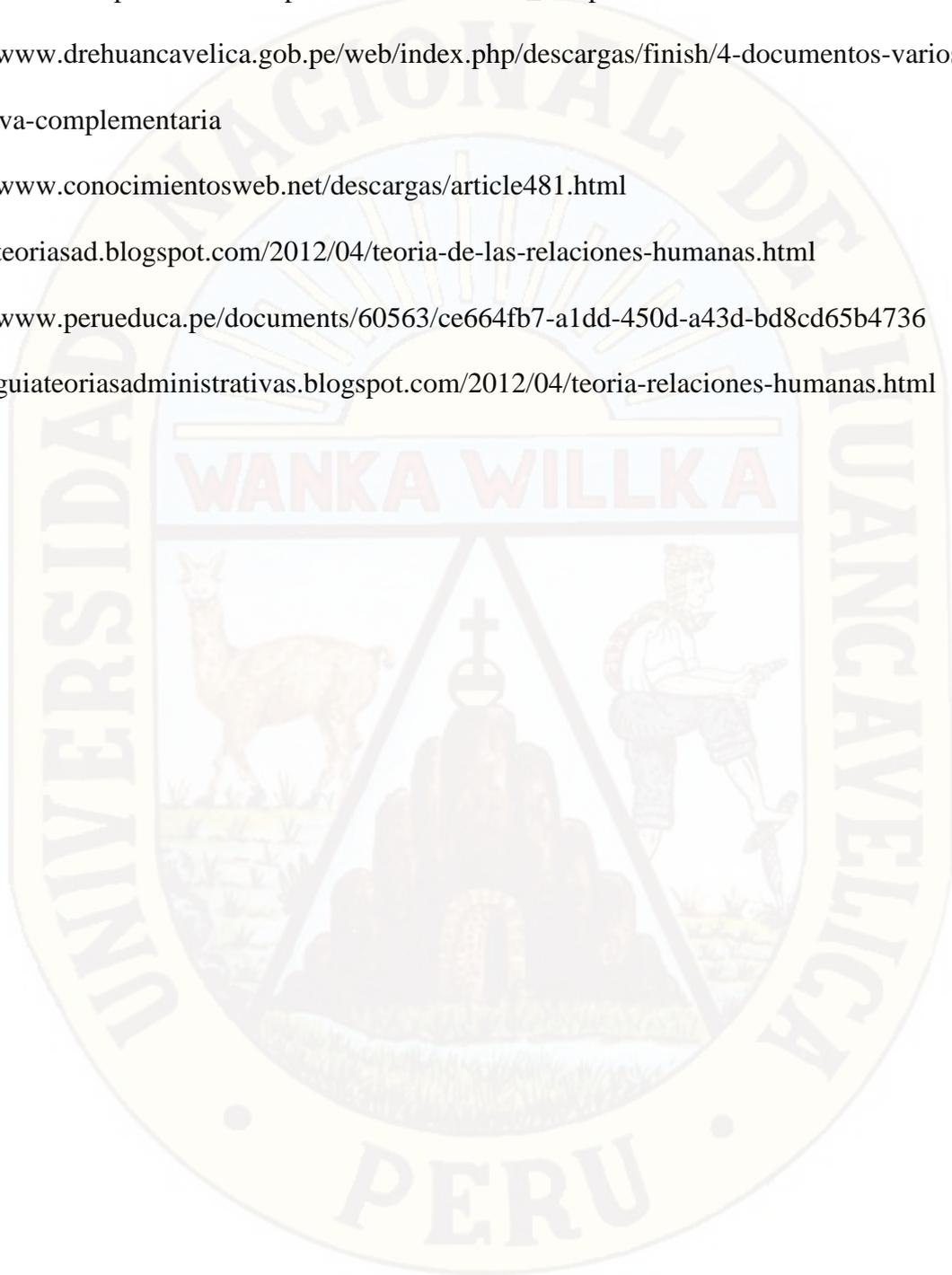
<http://www.drehuancavelica.gob.pe/web/index.php/descargas/finish/4-documentos-varios/78-directiva-complementaria>

<http://www.conocimientosweb.net/descargas/article481.html>

<http://teoriasad.blogspot.com/2012/04/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>

<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

<http://guiateoriasadministrativas.blogspot.com/2012/04/teoria-relaciones-humanas.html>





ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIONES HUMANAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN LA LOCALIDAD DE HUANCAMELICA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES DE VARIABLES																		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre las interacciones sociales y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>a) Determinar la relación entre las interacciones sociales y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p> <p>b) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p> <p>c) Determinar la relación entre la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL: Existe relación significativa entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICA:</p> <p>a) Existe relación significativa entre las interacciones sociales y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la actitud hacia uno mismo y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p> <p>HIPÓTESIS NULA: HO No existe relación significativa entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas del nivel primario en la localidad de Huancavelica, en el año 2014.</p> <p>VARIABLE 1 Las relaciones humanas en el ámbito laboral.</p>	<p>VARIABLES: Variable 1: Las relaciones humanas en el ámbito laboral.</p> <table border="1" data-bbox="1272 459 2136 679"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>INTERACCIONES SOCIALES</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de opiniones. • Integración </td> </tr> <tr> <td>SATISFACCIÓN LABORAL</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Estado de ánimo • Compromiso organizacional • Nivel de comunicación • Tolerancia y respeto </td> </tr> <tr> <td>ACTITUD HACIA UNO MISMO</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Sentimiento a favor o en contra. </td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Gestión Pedagógica</p> <table border="1" data-bbox="1272 727 2136 1197"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de aspectos fundamentales de las áreas curriculares. • Conocimiento de las teorías pedagógicas. • Planificación curricular siguiendo criterios del un diseño curricular. </td> </tr> <tr> <td>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Organización del aula. • Resolución de conflictos. • Enseñanza orientada a la resolución de problemas. • Uso de recursos tecnológicos. • Uso de estrategias metodológicas. • Evaluación de los aprendizajes. </td> </tr> <tr> <td>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Contribución para mantener un buen clima institucional. • Desarrollo de proyectos de investigación e innovación pedagógica. • Trabajo colaborativo. • Enseñanza que integra el contexto de aprendizaje. </td> </tr> <tr> <td>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de políticas educativas. • Ética profesional docente. • Respeto a los derechos humanos. • Participación en capacitaciones y/o eventos académicos. </td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	INTERACCIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de opiniones. • Integración 	SATISFACCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de ánimo • Compromiso organizacional • Nivel de comunicación • Tolerancia y respeto 	ACTITUD HACIA UNO MISMO	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Sentimiento a favor o en contra. 	DIMENSIONES	INDICADORES	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de aspectos fundamentales de las áreas curriculares. • Conocimiento de las teorías pedagógicas. • Planificación curricular siguiendo criterios del un diseño curricular. 	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del aula. • Resolución de conflictos. • Enseñanza orientada a la resolución de problemas. • Uso de recursos tecnológicos. • Uso de estrategias metodológicas. • Evaluación de los aprendizajes. 	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Contribución para mantener un buen clima institucional. • Desarrollo de proyectos de investigación e innovación pedagógica. • Trabajo colaborativo. • Enseñanza que integra el contexto de aprendizaje. 	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de políticas educativas. • Ética profesional docente. • Respeto a los derechos humanos. • Participación en capacitaciones y/o eventos académicos.
DIMENSIONES	INDICADORES																				
INTERACCIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de opiniones. • Integración 																				
SATISFACCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de ánimo • Compromiso organizacional • Nivel de comunicación • Tolerancia y respeto 																				
ACTITUD HACIA UNO MISMO	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Sentimiento a favor o en contra. 																				
DIMENSIONES	INDICADORES																				
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de aspectos fundamentales de las áreas curriculares. • Conocimiento de las teorías pedagógicas. • Planificación curricular siguiendo criterios del un diseño curricular. 																				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del aula. • Resolución de conflictos. • Enseñanza orientada a la resolución de problemas. • Uso de recursos tecnológicos. • Uso de estrategias metodológicas. • Evaluación de los aprendizajes. 																				
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Contribución para mantener un buen clima institucional. • Desarrollo de proyectos de investigación e innovación pedagógica. • Trabajo colaborativo. • Enseñanza que integra el contexto de aprendizaje. 																				
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de políticas educativas. • Ética profesional docente. • Respeto a los derechos humanos. • Participación en capacitaciones y/o eventos académicos. 																				

		VARIABLE 2: Gestión Pedagógica			
METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO
<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODOS</p> <p>a) M. General: Método científico.</p> <p>b) M. Específicos:</p> <p>Teórico: analítico-sintético; inductivo-deductivo.</p> <p>Práctico: trabajo en campo</p> <p>Estadístico: descriptivo e inferencial.</p> <p>DISEÑO: Consideramos que el presente trabajo de investigación que se realizó es correlacional/causal de acuerdo a HERNANDEZ SAMPIERI (1999) puesto que, lo que se quiere establecer la influencia de la variable independiente sobre la dependiente en un tiempo determinado.</p> <p>Cuyo esquema del diseño</p> <pre> M → Ox ↘ r Oy </pre>		<p>POBLACIÓN: La población de estudio estuvo conformada por los directivos y docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria en el Distrito de Huancavelica, que en total son 265 de acuerdo a la siguiente fuente: Área de estadística 2014 de la Unidad de gestión Educativa local de Huancavelica.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se estableció el tamaño de la muestra cualitativamente utilizando la siguiente fórmula que tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen del error. Es más el tamaño de la muestra se aplicó con error estándar menor de 0.15, según establece RODRIGUEZ (1995)</p> <p>Límite de confianza o campo de variabilidad de aciertos = 95%</p> <p>DATOS: N = Tamaño de la población = 265 y = Valor promedio de una variable Se = error estándar de 0,01. V² = Varianza de la población = 0,00225 S² = Varianza de la muestra expresada como probabilidad de ocurrencia y</p> <p>De donde: $n = \frac{400}{1 + \frac{400}{265}} = 159,3$ $n = 159$ Entonces el tamaño de la muestra a trabajar es de 159</p>		<p>Técnicas para recoger datos Fichaje, encuesta y estadístico.</p> <p>Instrumentos para recoger información Fichas, cuestionario.</p> <p>Técnicas para procesar los datos Coeficiente de Correlación de Pearson.</p>	<p>Las hipótesis de trabajo, serán procesadas a través de la fórmula estadística PRODUCTO MOMENTO para el Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson, (r), aplicada a los datos muestrales, procediéndose en la forma siguiente:</p> $r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$ <p>El estadístico de prueba es la razón t:</p> $t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$



CUESTIONARIO

Estimado(a) docente, a continuación le presentamos un cuestionario respecto a las Relaciones Humanas en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica que se dan en la institución educativa donde Ud. labora. La información que amablemente brindará, será utilizada con fines académicos y contribuirá al desarrollo de la presente investigación.

Sexo: M F Condición: Nombrado Contratado

Cargo: Profesor de aula Sub Director Director

Grado(s) en el que trabaja: 1° 2° 3° 4° 5° 6° Turno: Mañana Tarde

Edad: Años de trabajo en la I.E.

INSTRUCCIONES

En escala del 1 al 4, favor de marcar con una 'X' el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

RELACIONES HUMANAS EN EL ÁMBITO LABORAL					
N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
1.	Tiendo a criticar a los demás.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
2.	Conozco la historia y trayectoria de mi institución educativa.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Estoy satisfecho con el sueldo que percibo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
4.	Mis funciones y responsabilidades están bien definidas.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
5.	Tiendo a menospreciar el trabajo de otro colega en comparación al mío.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4
6.	Recibo información oportuna de cómo desempeñar mi trabajo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
7.	Creo que la relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
8.	Creo que me exigen trabajar demasiado.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
9.	Si un colega deja de hablarme de repente, me limito a relacionarme con él únicamente en el plano profesional.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
10.	Experimento una buena cantidad de estrés en mi trabajo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
11.	Me resulta fácil expresar mis opiniones cuando tengo oportunidad de hacerlo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
12.	Me frustro cuando las cosas no salen como quiero.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
13.	Prefiero no discutir con las personas sobre problemas triviales.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
14.	Odio cometer errores y equivocaciones.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
15.	Me siento parte de un equipo de trabajo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
16.	Me es difícil reírme de mí cuando cometo errores.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
17.	Por lo general, me llevo bien con los demás.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
18.	Tengo dificultad para controlar mi enojo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
19.	Me siento participe de los éxitos y fracasos de mi institución.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
20.	Me preocupo sinceramente por mis colegas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
21.	Estoy motivado y me gusta el trabajo que desarrollo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
22.	La comunicación interna dentro de mi institución educativa funciona correctamente.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
23.	Normalmente me pongo de mal carácter y me deprimó.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
24.	Siempre estoy preocupado y no sé cómo solucionar mis problemas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
25.	Me siento feliz y satisfecho con lo que hago.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4

GESTIÓN PEDAGÓGICA					
26.	Me actualizo y entiendo los conceptos fundamentales de las distintas áreas curriculares que enseño.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
27.	Demuestro conocimiento actualizado y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas curriculares que enseño.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
28.	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad donde trabajo, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
29.	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
30.	Resuelvo conflictos en diálogo con los niños y niñas en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
31.	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
32.	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
33.	Utilizo recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
34.	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
35.	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
36.	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
37.	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
38.	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
39.	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica que buscan mejorar la calidad del servicio educativo de mi escuela.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4
40.	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
41.	Integro críticamente en mi enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
42.	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
43.	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
44.	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>
45.	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>

Gracias por su colaboración.



CUESTIONARIO

Estimado(a) docente, a continuación le presentamos un cuestionario respecto a las Relaciones Humanas en el ámbito laboral y la Gestión Pedagógica que se dan en la institución educativa donde Ud. labora. La información que amablemente brindará, será utilizada con fines académicos y contribuirá al desarrollo de la presente investigación.

Sexo: M F Condición: Nombrado Contratado

Cargo: Profesor de aula Sub Director Director

Grado(s) en el que trabaja: 1° 2° 3° 4° 5° 6° Turno: Mañana Tarde

Edad: Años de trabajo en la I.E.

INSTRUCCIONES

En escala del 1 al 4, favor de marcar con una 'X' el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

RELACIONES HUMANAS EN EL ÁMBITO LABORAL					
N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
1.	Tiendo a criticar a los demás.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
2.	Conozco la historia y trayectoria de mi institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4
3.	Estoy satisfecho con el sueldo que percibo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
4.	Mis funciones y responsabilidades están bien definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4
5.	Tiendo a menospreciar el trabajo de otro colega en comparación al mio.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
6.	Recibo información oportuna de cómo desempeñar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4
7.	Creo que la relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
8.	Creo que me exigen trabajar demasiado.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
9.	Si un colega deja de hablarme de repente, me limito a relacionarme con él únicamente en el plano profesional.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
10.	Experimento una buena cantidad de estrés en mi trabajo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
11.	Me resulta fácil expresar mis opiniones cuando tengo oportunidad de hacerlo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
12.	Me frustro cuando las cosas no salen como quiero.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
13.	Prefiero no discutir con las personas sobre problemas triviales.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
14.	Odio cometer errores y equivocaciones.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
15.	Me siento parte de un equipo de trabajo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
16.	Me es difícil reírme de mí cuando cometo errores.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
17.	Por lo general, me llevo bien con los demás.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
18.	Tengo dificultad para controlar mi enojo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
19.	Me siento partícipe de los éxitos y fracasos de mi institución.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
20.	Me preocupo sinceramente por mis colegas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
21.	Estoy motivado y me gusta el trabajo que desarrollo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4
22.	La comunicación interna dentro de mi institución educativa funciona correctamente.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
23.	Normalmente me pongo de mal carácter y me deprimó.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4
24.	Siempre estoy preocupado y no sé cómo solucionar mis problemas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4
25.	Me siento feliz y satisfecho con lo que hago.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4

GESTIÓN PEDAGÓGICA					
26.	Me actualizo y entiendo los conceptos fundamentales de las distintas áreas curriculares que enseño.	1	2	3	4
27.	Demuestro conocimiento actualizado y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas curriculares que enseño.	1	2	3	4
28.	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad donde trabajo, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4
29.	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4
30.	Resuelvo conflictos en diálogo con los niños y niñas en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4
31.	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	2	3	4
32.	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4
33.	Utilizo recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4
34.	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4
35.	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4
36.	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4
37.	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	3	4
38.	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	2	3	4
39.	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica que buscan mejorar la calidad del servicio educativo de mi escuela.	1	2	3	4
40.	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo de los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4
41.	Integro críticamente en mi enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	1	2	3	4
42.	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4
43.	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.	1	2	3	4
44.	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	1	2	3	4
45.	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4

Gracias por su colaboración.



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Gutiérrez Jurado Magno
 1.2. Grado académico / mención : Magister en Gerencia Educativa
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 23261790 - 967685006
 1.4. Cargo e institución donde labora : Director de la I.E. Mariscal A. Camarra
 1.5. Autor del instrumento(s) : Hugo Mendoza Ramos
 1.6. Lugar y fecha : Huancavelica, 15 de febrero de 2014

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				1	3

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{45}{50} = 0,9$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES

.....


 Mg. Hugo Mendoza Ramos
 C.I.N.E.C. 1023261790
 G.M. 1023261790



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Quispe Victoria, Fredy
 1.2. Grado académico / mención : Magister en Investigación y Docencia
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 41057576
 1.4. Cargo e institución donde labora : Director(a) I.E. N° 36803
 1.5. Autor del instrumento(s) : Hugo Mendoza Ramos
 1.6. Lugar y fecha : Huancavelica, 10 de marzo de 2014

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					4

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{46}{50} = 0.92$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES

.....

Mg. Fredy Quispe Victoria
 MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
 RESOLUCIÓN N.º 0655-2013-OU-UHM

Firma del Juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Carrizales Galindo Clidy Robert
 1.2. Grado académico / mención : Magister en Gestión y Administración de la Educación
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 23260182
 1.4. Cargo e institución donde labora : UGEL - HUANCAVELICA
 1.5. Autor del instrumento(s) : Hugo Mendoza Ramos
 1.6. Lugar y fecha : Huancavelica, 03 de febrero de 2014

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	IMPORTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				1	2

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{46}{50} = 0,92$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES

.....


 Clidy R. Carrizales Galindo
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
 UGEL - HUANCABELICA

Firma del Juez

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD
RELACIONES HUMANAS EN EL ÁMBITO LABORAL**

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25
1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
2	1	2	2	4	1	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3
5	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3
6	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
7	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3
8	3	1	1	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4
9	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3
10	2	2	1	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.855	25

GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	1	2	4	3	1	3	3
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4
8	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
10	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	20

Relaciones humanas en el ámbito laboral

Interacciones sociales (1-7)

Satisfacción laboral (8-16)

Actitud hacia uno mismo (17-25)

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
1.	Tiendo a criticar a los demás.	1	2	3	4
2.	Tiendo a menospreciar el trabajo de otro colega en comparación al mío.	1	2	3	4
3.	Si un colega deja de hablarme de repente, me limito a relacionarme con él únicamente en el plano profesional.	1	2	3	4
4.	Prefiero no discutir con las personas sobre problemas triviales.	1	2	3	4
5.	Por lo general, me llevo bien con los demás.	1	2	3	4
6.	Me preocupo sinceramente por mis colegas.	1	2	3	4
7.	La comunicación interna dentro de mi institución educativa funciona correctamente.	1	2	3	4
8.	Estoy satisfecho con el sueldo que percibo.	1	2	3	4
9.	Creo que la relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.	1	2	3	4
10.	Me resulta fácil expresar mis opiniones cuando tengo oportunidad de hacerlo.	1	2	3	4
11.	Me siento parte de un equipo de trabajo.	1	2	3	4
12.	Me siento partícipe de los éxitos y fracasos de mi institución.	1	2	3	4
13.	Estoy motivado y me gusta el trabajo que desarrollo.	1	2	3	4
14.	Conozco la historia y trayectoria de mi institución educativa.	1	2	3	4
15.	Mis funciones y responsabilidades están bien definidas.	1	2	3	4
16.	Recibo información oportuna de cómo desempeñar mi trabajo.	1	2	3	4
17.	Creo que me exigen trabajar demasiado.	1	2	3	4
18.	Experimento una buena cantidad de estrés en mi trabajo.	1	2	3	4
19.	Me frustro cuando las cosas no salen como quiero.	1	2	3	4
20.	Odio cometer errores y equivocaciones.	1	2	3	4
21.	Me es difícil reírme de mí cuando cometo errores.	1	2	3	4
22.	Tengo dificultad para controlar mi enojo.	1	2	3	4
23.	Normalmente me pongo de mal carácter y me deprimó.	1	2	3	4
24.	Siempre estoy preocupado y no sé cómo solucionar mis problemas.	1	2	3	4
25.	Me siento feliz y satisfecho con lo que hago.	1	2	3	4

Gestión pedagógica

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (26-29)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (30-37)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (38-41)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (42-45)

Nº	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
26.	Estoy actualizado y entiendo los conceptos fundamentales de las distintas áreas curriculares que enseño.	1	2	3	4
27.	Demuestro conocimiento actualizado y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas curriculares que enseño.	1	2	3	4
28.	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad donde trabajo, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4
29.	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4
30.	Resuelvo conflictos en diálogo con los niños y niñas en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4
31.	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	2	3	4
32.	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4
33.	Utilizo recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4
34.	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4
35.	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4
36.	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4
37.	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	3	4
38.	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	2	3	4
39.	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	2	3	4
40.	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4
41.	Integro críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4
42.	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4
43.	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4
44.	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	1	2	3	4
45.	Actúo y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4

AÑOS DE TRABAJO	CARGO (1=DIRCCO, 2=DIRCCO)	CONDICION (1=CONTRATADO, 2=NUMERADO)	SEXO (1=HOMBRE, 2=MUJER)	EDAD	RELACIONES HUMANAS EN EL AMBITO LABORAL																									GESTION PEDAGOGICA										D1	D2	D3	D4	D5	D6	RH											
					INTERACCIONES SOCIALES							SATISFACCION LABORAL								ACTITUD HACIA UNO MISMO										PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES												PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA (ARTICULADA A LA COMUNIDAD)					DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIFICACION					
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35								36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
1	1	1	2	32	2	4	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	17	22	25	12	27	31	68		
2	26	1	2	50	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	23	27	11	25	31	57		
3	28	2	2	1	50	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	25	24	12	21	27	68	
4	24	1	2	2	58	2	2	1	4	1	1	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	31	33	12	32	37	77		
5	26	1	2	2	54	4	4	1	4	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	25	24	12	21	27	68		
6	2	1	2	2	40	1	2	2	4	1	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	22	24	12	25	31	63		
7	12	1	2	1	54	2	4	2	4	1	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	23	14	29	37	61	
8	27	1	2	1	50	2	2	1	4	2	2	3	1	3	2	1	2	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	23	14	29	37	61	
9	23	1	2	2	50	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	26	28	13	26	34	77		
10	20	2	2	1	46	3	1	1	4	1	1	2	3	3	2	4	2	4	1	4	2	3	2	3	4	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	25	25	15	30	37	63	
11	27	1	2	2	50	3	1	1	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	24	24	14	29	37	68	
12	25	1	2	2	49	3	1	1	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	23	22	14	32	37	65	
13	21	1	2	1	50	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	26	25	14	29	37	71	
14	23	1	1	1	23	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	26	25	15	30	37	66		
15	24	1	2	1	48	4	3	1	4	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	21	21	12	27	34	61	
16	26	1	2	2	53	2	2	1	1	4	1	1	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	25	25	15	32	37	60	
17	22	1	2	2	49	3	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	21	27	13	27	34	66	
18	29	2	2	1	51	2	1	1	1	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	1	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	24	27	15	30	37	65	
19	19	1	2	1	55	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	4	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	21	25	12	22	31	53	
20	1	1	2	2	36	2	4	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	23	26	14	26	34	64	
21	1	1	1	2	27	2	4	1	4	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	23	25	14	26	34	64
22	9	1	2	2	44	1	4	1	4	1	3	4	2	2	1	3	2	2	1	4	1	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	18	24	14	30	37	65	
23	1	1	1	2	31	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	21	27	12	27	34	59	
24	1	2	1	1	29	2	3	2	4	1	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	27	21	10	23	31	66	
25	33	1	2	1	57	2	4	2	4	1	3	4	3	3	2	4	1	1	2	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	22	31	12	28	34	73
26	3	1	2	2	34	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	19	28	10	30	37	64	
27	3	1	2	2	26	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	1	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	24	21	10	26	34	59	
28	1	1	1	2	28	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	22	26	9	25	34	62	
29	1	1	1	1	30	2	1	4	2	2	1	2	4	2	3	3	4	4	3	1	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	14	28	20	5	18	31	62
30	5	1	2	1	38	3	1	1	4	2	1	2	2	3	2	4	2	1	3	4	1	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	22	25	8	24	31	61
31	2	1	1	2	32	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	25	26	7	22	31	60	
32	1	2	1	1	31	2	3	1	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	23	21	10	25	34	62	
33	23	1	2	1	50	4	3	1	2	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	4	4	3	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3																						

50	6	1	1	2	32	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	16	22	26	10	19	9	11	64		
51	11	1	2	1	33	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	14	21	22	9	21	10	12	57		
52	3	1	1	2	37	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	22	22	9	20	9	9	55		
53	2	1	1	1	34	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	21	21	9	24	9	10	52			
54	1	1	1	2	33	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	25	24	10	20	8	11	65		
55	6	1	2	1	41	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	23	24	11	20	12	11	62			
56	7	1	1	2	28	4	1	1	4	2	4	4	4	2	3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	3	4	3	3	20	28	26	14	24	11	13	74				
57	1	1	1	1	32	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	24	20	11	20	8	8	59			
58	1	1	2	1	47	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	21	24	11	20	8	10	60			
59	3	1	1	1	42	2	4	1	4	1	4	4	3	1	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	24	25	16	32	16	16	73		
60	23	1	2	2	50	2	4	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	22	25	12	24	12	12	68	
61	20	2	2	1	50	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	23	22	11	23	11	11	57		
62	15	1	2	2	58	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	19	25	24	12	21	10	11	68		
63	26	1	2	2	54	2	2	1	4	1	1	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	31	33	12	32	14	15	77		
64	18	1	2	1	50	4	4	1	4	1	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	19	25	24	12	21	11	7	68	
65	21	1	2	2	50	1	2	2	4	1	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	1	2	4	3	1	3	3	17	22	24	12	25	10	10	63		
66	10	2	2	1	46	2	4	2	4	1	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	25	26	14	30	12	13	71		
67	9	1	2	2	50	2	2	1	4	2	2	3	1	3	2	1	2	4	4	2	1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	25	14	29	15	16	61	
68	9	1	2	2	49	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	23	26	28	13	26	14	15	77		
69	5	1	2	1	50	3	1	1	4	1	1	2	3	3	2	4	2	4	1	4	2	3	2	3	4	4	2	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	25	25	15	30	14	13	63	
70	1	1	1	1	23	3	1	1	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	24	24	14	29	14	15	68	
71	5	1	2	1	48	3	1	1	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	23	23	14	32	14	15	65			
72	6	1	2	2	53	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	26	25	14	29	15	15	71	
73	21	1	2	2	49	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	26	25	15	30	13	13	66		
74	23	2	2	1	51	4	3	1	4	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	21	23	12	27	14	15	61		
75	16	1	2	2	50	2	2	1	1	4	1	1	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	25	23	15	32	16	16	60	
76	18	2	2	2	50	3	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	18	21	27	13	27	13	12	66	
77	14	1	2	2	58	2	1	1	1	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	1	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	24	27	15	30	15	11	65	
78	16	1	2	2	54	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	21	25	12	22	9	11	63		
79	13	1	2	2	34	2	4	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	15	23	26	14	26	11	12	64	
80	13	1	2	2	26	2	4	1	4	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	16	23	25	14	26	11	12	64		
81	1	1	1	2	28	1	4	1	4	1	3	4	2	2	1	3	2	2	1	4	1	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	18	18	29	14	26	14	12	65
82	1	1	1	2	30	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	1	4	3	16	21	22	12	27	10	11	59				
83	6	1	2	1	38	2	3	2	4	1	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	27	22	10	23	10				

