



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Habilidades interpersonales y la práctica pedagógica
docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti –
Ocongate - 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. HUACAC HUACARPUMA LIZANDRA AGUSTINA

ASESOR:

DR. ZEGARRA SALAS WILBER

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN E INNOVACIONES EDUCATIVAS

PERU-2019

PAGINA DEL JURADO

DRA. MARMANILLO MANGA ROSA ELVIRA
PRESIDENTE

DRA. GIL AQUINO LILIAM DEL ROCIO
SECRETARIO

DR. ZEGARRA SALAS WILBER
VOCAL

DEDICATORIA

A mi esposo que en todo momento me apoyo moral y económicamente.

Br. HUACAC HUACARPUMA LIZANDRA AGUSTINA

AGRADECIMIENTO

A toda la plana docente de nuestra Universidad que nos apoyó todo el proceso de
avance de nuestra tesis.

Br. HUACAC HUACARPUMA LIZANDRA AGUSTINA

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. HUACAC HUACARPUMA LIZANDRA AGUSTINA estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti – Ocongote - 2018"

Declaro Bajo Juramento

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Trujillo Marzo 2019.



Br. HUACAC HUACARPUMA LIZANDRA AGUSTINA

PRESENTACION

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “HABILIDADES INTERPERSONALES Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEÑOR DE CCOYLLORITI - OCONGATE”, con la finalidad de establecer la relación entre las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la Institución Educativa Señor de Ccoylloriti de Ocongate 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA

INDICE

	Pág.
CARÁTULA	
Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi

	Pág.
I. Introducción	13
II. Marco Metodológico	36
2.1. Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	37
2.3. metodología	44
2.4. Tipos de estudio	45
2.5. Diseño	45
2.6. Población, muestra y muestreo	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8. Métodos de análisis de datos	48
2.9. Fiabilidad de los instrumentos	50
III. Resultados	53
IV. Discusión	92
V. Conclusiones	98
VI. Recomendaciones	100
Referencias Bibliográficas	101

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Operacionalización de variables
- Anexo 3: Varianzas de cada ítem de la variable Habilidades interpersonales
- Anexo 4: Varianzas de cada ítem de la variable practica pedagógica docente
- Anexo 5: Operacionalización de variables para el procesamiento de los datos
- Anexo 6: Artículo Científico

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: instrumento documental para recopilar información de las variables Habilidades Interpersonales y Practica Pedagógica Docente, de acuerdo con la siguiente tabla:	48
Tabla N° 02: Fiabilidad de los instrumentos para las variables Habilidades interpersonales y Practica Pedagógica docente.	50
Tabla N° 03: Organización de resultados variable Habilidades interpersonales con sus dimensiones	54
Tabla N° 4: Organización de resultados variable Práctica pedagógica docente y sus dimensiones	55
Tabla N° 5: Frecuencia de las Relaciones interpersonales	56
Tabla N° 6: Frecuencia de autoestima	57
Tabla N° 7: Frecuencia de la cultura proactiva	58
Tabla N° 8: Niveles del Habilidades interpersonales	59
Tabla N° 9: Nivel del Plan curricular	60
Tabla N° 10: Nivel de Gestión del aprendizaje	61
Tabla N° 11: Nivel de Participación en la gestión de la institución educativa	62
Tabla N° 12: Nivel de la capacitación permanente	63
Tabla N° 13: nivel de la ética profesional	64
Tabla N°14: nivel de la práctica pedagógica docente	65
Tabla N° 15: La prueba de hipótesis se realiza con el estadístico: Kolmogorov-Smirnov	67
Tabla N° 16: Dimensiones relaciones interpersonales y Plan curricular	73
Tabla N° 17: Dimensiones relaciones interpersonales y gestión del	74

aprendizaje

Tabla N° 18: Dimensiones relaciones interpersonales y Nivel de Participación en la gestión de la institución	75
Tabla N° 19: Dimensiones de relaciones interpersonales y capacitación permanente	76
Tabla N° 20: Dimensiones relaciones interpersonales y ética profesional	77
Tabla N° 21: Dimensiones del autoestima y el plan curricular	78
Tabla N° 22: Dimensiones del autoestima y gestión del aprendizaje	79
Tabla N° 23: Dimensiones Autoestima y Nivel de Participación en la gestión de la institución	80
Tabla N° 24: Dimensiones del autoestima y capacitación permanente	81
Tabla N° 25: Dimensiones del autoestima y ética profesional	82
Tabla N° 26: Dimensiones la cultura proactiva y el plan curricular	83
Tabla N° 27: Dimensiones la cultura proactiva y la gestión del aprendizaje	84
Tabla N° 28: Dimensiones la cultura proactiva y Nivel de Participación en la gestión de la institución	85
Tabla N° 29: Dimensiones la cultura proactiva y capacitación permanente	86
Tabla N° 30: Dimensiones la cultura proactiva y ética profesional	87
Tabla N° 31: Matriz de correlaciones de las variables Habilidades interpersonales y Práctica pedagógica docente	88
Tabla N° 32: Determinación de la intensidad de la relación entre las variables Habilidades interpersonales y Práctica pedagógica docente.	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS:	Pág.
Gráfico N° 01: Frecuencia de las relaciones interpersonales	56
Gráfico N° 2: Frecuencia del autoestima	57
Gráfico N° 3: Frecuencia de la cultura proactiva	58
Gráfico N° 4: Frecuencia de las habilidades interpersonales	59
Gráfico N° 5: Niveles de plan curricular	60
Gráfico N° 6: Nivel de la gestión del aprendizaje	61
Gráfico N° 7: Nivel de la Participación en la gestión de la institución	62
Gráfico N°8: Nivel de capacitación permanente	63
Gráfico N° 9: Nivel de ética profesional	64
Gráfico N° 10: nivel de la práctica pedagógica docente	65
Gráfico N° 11: Frecuencia de la práctica pedagógica docente según habilidades interpersonales	89

RESUMEN

El presente estudio de investigación de tipo sustantivo básico se trabajó con una población de 30 docentes determinando así el 100% de participación de los mismos de la institución educativa Señor de Ccoylloriti , distrito de Ocongate, provincia de Quispicanchis Región Cusco, el cual tuvo como hipótesis que existe correlación significativa entre las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente para lo cual se aplicó técnicas e instrumentos de recolección de datos, y cuyo diseño fue del tipo descriptivo correlacional.

El propósito de la investigación es demostrar la relación que existe entre la variable, habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente; puesto que en la práctica pedagógica docente en aula y en su formación profesional, se debe priorizar el historial como persona del profesor, su formación en valores, comportamiento en su diario actuar, lo que influirá en su enseñanza y preparación para el aprendizaje.

Por otra parte algunos modelos de evaluación en la práctica pedagógica docente está centrado en su comportamiento en aula, con lo que se propone la eficacia del docente identificando comportamientos relacionados con los logros de los alumnos con la capacidad de crear un ambiente favorable en aula que involucren la preparación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dominios considerados en este trabajo del marco de buen desempeño docente.

Respecto a las habilidades interpersonales del docente es un buen punto de partida para que las relaciones interescolares puedan conseguir un buen nivel de integración, es imposible educar sin principios educativos y valores, los cuales sirven de base para formar actitudes y conductas en los estudiantes en formación y el profesor es el principal artífice de que esto se concretice. En este punto es fundamental tener en cuenta, el interés de conocer las habilidades y relaciones de los docentes, su autoestima, visión respecto a los alumnos y como propagar una cultura proactiva y el desempeño de los mismos, lo que determinara la toma de decisiones pedagógicas y que influirán en la calidad de los aprendizajes.

Palabras clave: habilidades interpersonales, enseñanza, práctica pedagógica docente y calidad de los aprendizajes.

ABSTRACT

The present research study of basic substantive type was worked with a population of 30 teachers thus determining 100% of their participation in the educational institution Señor de Ccoylloriti, district of Ocongate, province of Quispicanchis Cusco Region, which was hypothesized that there is a significant correlation between interpersonal skills and teaching pedagogical practice, for which data collection techniques and instruments were applied, and whose design was of the correlational descriptive type. The purpose of the research is to demonstrate the relationship that exists between the variable, interpersonal skills and the teaching pedagogical practice; since in the pedagogical teaching practice in the classroom and in their professional training, it is necessary to prioritize the history as a person of the teacher, their training in values, behavior in their daily activities, which will influence their teaching and preparation for learning.

On the other hand, some models of evaluation in the pedagogical teaching practice are focused on their behavior in the classroom, with which the teacher's effectiveness is proposed, identifying behaviors related to the students' achievements with the ability to create a favorable atmosphere in the classroom that involves the preparation and teaching for student learning domains considered in this work of the framework of good teaching performance.

Regarding the interpersonal skills of the teacher is a good starting point so that inter-school relations can achieve a good level of integration, it is impossible to educate without educational principles and values, which serve as a basis to form attitudes and behaviors in students in training and the teacher is the main architect of this concretization. At this point it is essential to take into account, the interest to know the skills and relationships of the teachers, their self-esteem, vision regarding the students and how to propagate a proactive culture and their performance, which will determine the pedagogical decision making and that will influence the quality of learning.

Keywords: interpersonal skills, teaching, teaching pedagogical practice and quality of learning.

I. INTRODUCCION

Las habilidades interpersonales en la actualidad son tomadas en cuenta como factor de integración del docente con los agentes educativos; se asume como “son un conjunto de conductas emitidas por una persona en una situación social, que expresa y recibe opiniones, sentimientos y deseos, que conversa, que defiende y respeta los derechos personales, de un modo adecuado, aumentando la probabilidad de reforzamiento y disminuyendo la probabilidad de problemas en las relaciones con los demás.”²¹Caballo (1989) en Van-der Hofstadt, (2003: 3).² Inglés Saura, C.J. (2009: 53). (Visitado: 10-03-14)

Para la ejecución del presente estudio fue necesario realizar la búsqueda, indagación y ubicación de estudios realizados con anterioridad; siendo que a nivel internacional se halla la tesis: Significado De Las Habilidades Sociales Para Diversos Actores de Instituciones Educativas en la Ciudad de TEMUCO, presentada por: Tamara Andrea Perez Mundaca, Heddy July Saavedra Muñoz, Leyla Katherine Salum Gutmann y Fernanda Andrea Silva Gonzalez, para optar el grado de Licenciatura En Educación, en la universidad Católica De Temuco, que trabajo con una población conformada por establecimientos de educación Secundaria de dependencia administrativa municipal, particular subvencionado y particular pagado de la ciudad de Temuco y cuya muestra es de tipo no probabilístico por conveniencia por lo tanto, participaron en este estudio un total de 189 sujetos distribuidos según dependencia municipal, particular subvencionado y particular pagado en 9 directivos, 18 profesores y 36 alumnos y según rol la muestra quedo constituida por 27 directivos, 54 profesores y 108 alumnos, con el tipo y diseño de investigación descriptiva cuya técnica utilizada en la recogida y análisis de datos es de tipo cualitativo , habiendo arribado a las conclusiones:

Que para mejorar la calidad del aprendizaje de los niños y jóvenes de nuestro país, es necesario que los profesores insertos en educación, tengan la intención de mantenerse informados y retroalimentados mientras interactúan diariamente con sus

alumnos. Por dependencia administrativa, se observa que los establecimientos particulares pagados entregaron la mayor cantidad de palabras, le sigue el particular subvencionado y el municipal, lo cual se explica por los alumnos de la dependencia particular pagado entregaron un mayor número de palabras. Los directivos y profesores del establecimiento particular subvencionado fueron los que tuvieron una riqueza semántica más amplia, lo cual podría explicarse, porque se encuentran inmersos en un mundo de oportunidades educativas de mejor calidad utilizando un lenguaje con códigos lingüísticos elaborados como perfeccionamiento, experiencia académica.

De esta forma se pueden evidenciar que los conceptos del componente cognitivo semejantes entre alumnos de distintas dependencia se encuentran: respeto, solidaridad y comprensión y del componente conductual son comunicación y sociabilidad.

Así mismo para la ejecución del presente estudio fue necesario realizar la búsqueda, indagación y ubicación de estudios realizados con anterioridad; siendo que a nivel Nacional se halla la tesis: Relación entre el nivel de habilidades sociales y el clima social familiar de los adolescentes de la I.E.N Fe y Alegría 11, Comas-201 , presentada por Cinthia Blanca Galarza Parraga, para optar el grado de Licenciatura En Enfermería, en la universidad NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, que trabajo con una población considerada para el estudio, está conformada por alumnos del 1° al 5° de secundaria de la I.E.N “Fe y Alegría 11” siendo un total de 485 alumnos, divididos de la siguiente manera: 1° de secundaria 100 alumnos, 2° de secundaria 98 alumnos, 3° de secundaria 95 alumnos, 4° de secundaria: 97 alumnos y 5° de secundaria conformado por 95 alumnos, con el tipo y diseño de investigación cuantitativa, así mismo el método de estudio es descriptivo, correlacional de corte transversa, habiendo arribado a las conclusiones:

La mayoría de los estudiantes presentan un nivel de habilidades sociales con tendencia de medio a bajo lo que predispone a que dichos estudiantes adopten conductas violentas, no afronten adecuadamente sus problemas, a tener una baja

autoestima, no tengan adecuadas relaciones interpersonales, a no ser asertivos, lo que dificultará el logro de sus objetivos o metas y con ello su actuar como entes de cambio en la sociedad.

Respecto a las habilidades sociales de asertividad, comunicación y toma de decisiones presentan en su mayoría un nivel medio con tendencia a bajo (47.79%), (44.75%) y (42.03%) respectivamente, siendo desfavorable; ya que estas habilidades pueden irse reforzando durante el crecimiento y desarrollo de la persona; logrando así un nivel alto en habilidades sociales que permitirá a los estudiantes enfrentar mejor las pruebas y los retos de la vida diaria, permitiendo mejorar las relaciones interpersonales.

Por otro lado la habilidad social de autoestima que se encuentra con un nivel medio (65.27%) bastante diferencial con los demás, evidenciándose un porcentaje mayoritario susceptible a una inadecuada capacidad de afrontar a las situaciones adversas ejerciendo efectos negativos sobre su conducta y relación interpersonal.

También se recurrió para la ejecución del presente estudio realizar la búsqueda, indagación y ubicación de estudios realizados con anterioridad; siendo que a nivel local se halla la tesis: Liderazgo directivo y clima organizacional en instituciones educativas públicas del nivel secundario distrito Wanchaq - Cusco. 2013, presentada por Br. Ruth Zenaida Huarcaya Estrada, para optar el grado de Magister en educación, en la universidad Cesar Vallejo, que trabajó con una población de 268 docentes en 12 Instituciones Educativas del distrito de Wanchaq-Cusco, con el tipo descriptivo y diseño de investigación descriptivo transversal correlacional, así mismo el método de estudio es descriptivo, habiendo arribado a las conclusiones:

Se ha encontrado niveles significativos de correlación entre el Liderazgo directivo con el Clima organizacional, en el que el grado de relación es bueno, positivo y directo, según los valores calculados por el coeficiente de correlación $Rho=0.623$ de Spearman, afirmando que según en los niveles que concurre el Liderazgo directivo el Clima organizacional también es concurrente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Wanchaq, Cusco año 2014.

Los niveles significativos de Liderazgo directivo hallado es tendiente a ser muy bueno y directo según los valores de comparación establecidos mediante el X^2 de ajuste de bondad, donde el valor $X^2=18.619$, es superior al valor de distribución de Chi cuadrado, determinando así la validez de los niveles encontrados en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Wanchaq, Cusco año 2014.

Los niveles de Clima organizacional hallado es tendiente a ser muy bueno y directo según los valores de comparación establecidos mediante el X^2 de ajuste de bondad, donde el valor $X^2=8.079$, es superior al valor de distribución de Chi cuadrado, determinando así la validez de los niveles encontrados en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Wanchaq, Cusco año 2014.

Asimismo fue necesario fundamentar científicamente, considerando que las habilidades interpersonales son aquellas que te permiten tener una mejor comunicación con otras personas. La palabra “inter” puede confundirse con “intra” que significa “dentro de uno mismo” pero no, es “inter” que significa entre e interpersonal significa entre personas. Por lo tanto las habilidades interpersonales son todas aquellas habilidades que nos permiten relacionarnos mejor con las personas, a continuación explicamos las distintas habilidades interpersonales que existen, curiosidades sobre las mismas y consejos sobre cómo utilizar dichas habilidades interpersonales. Las más importantes sino casi únicas son la empatía, las emociones y la sociabilidad. (<http://revista-digital.verdadera-seducion.com/habilidades-interpersonales/>)(visitado:10-03-14)

También sabemos que para lograr una buena práctica pedagógica docente es importante las relaciones interpersonales, por lo cual se ve por conveniente apoyar la investigación con los aportes de NOAMCHOMSKY quien propugna que el sistema nervioso central y la corteza cerebral están biológicamente programados no solo para los aspectos fisiológicos del habla sino también para la organización del lenguaje mismo, de esta forma, la capacidad para sociabilizar es una capacidad inherente a los seres humanos. Siendo las características más fundamentales en que somos animales sociales. Y el éxito como especie está muy ligado a este hecho. Los

humanos progresamos más cooperando que yendo por libre (aunque a veces nos cueste unos tropezones aprenderlo y haya quienes no acaben de verlo).

Colectivamente podemos lograr cosas que nadie podría conseguir por sí mismo , dada la naturaleza social de la humanidad parece obvio que poseer habilidades personales es importante si alguien quiere trabajar y desenvolverse en sociedad.

Uno de los rasgos fundamentales de las personas con buenas habilidades interpersonales es su capacidad para empatizar con los demás. Empatía es la capacidad de ponernos en el lugar del otro. Subyace a la regla de oro: trata a los demás como te gustaría que te trataran. De esta manera, podemos desarrollar la capacidad para comprender las consecuencias de nuestros actos sobre los demás

Las personas carentes de empatía pueden llegar a ser, en algunos casos, auténticos inadaptados sociales. Un rasgo clave de los psicóticos es, por ejemplo, su incapacidad para visualizar los efectos de sus acciones en sus víctimas. Menos radical y más familiar en el entorno laboral son las personas que sufren de disemia - condición por la que una persona es incapaz de ver las señales verbales o no verbales que les dirigen sus compañeros. El hombre que sigue contando chistes racistas o sexistas mientras su audiencia responde con un silencio avergonzado sufre de disemia. La capacidad para empatizar es un activo muy valioso para jefes de proyecto que trabajan en el mundo de hoy tan centrado y dependiente de las personas. En particular, los profesionales que trabajan en proyectos deben ser sensibles a las perspectivas de sus clientes, los miembros del equipo, sus compañeros de proyecto y sus directores.

(<http://www.danielecheverria.com/index.php/habilidades-interpersonales-e-intrapersonales-en-la-gestion-de-proyectos/#sthash.j0xHMEB3.dpuf>)(visitado:10-03-14)

Por otro lado los tipos de habilidades sociales se dividen en diferentes grupos según sea el criterio de evaluación que adoptemos. Por ejemplo, según el objetivo que tenga la persona que las utiliza: habilidades conversacionales, habilidades de elogio,

oposición asertiva, Según el nivel de análisis de las habilidades: habilidades básicas de interacción social, habilidades relacionadas con los sentimientos y emociones, habilidades de autoafirmación, Y según su agrupación temática que son Habilidades Sociales, Habilidades Sociales avanzadas, Habilidades relacionadas con los sentimientos, Habilidades alternativas a la agresión, Habilidades para hacer frente al estrés y Habilidades de planificación.

(Clasificación realizada por varios autores en su obra "El aprendizaje estructurado"); y en el contexto educativo se requiere de desarrollar habilidades sociales con la construcción de un clima de afecto, confianza y seguridad Los aspectos afectivos y emocionales tienen una importancia especial en la Educación. Sólo si el niño se encuentra a gusto y seguro en la escuela, se implicará positivamente en el aprendizaje y desarrollo. De aquí la necesidad de construir, entre todos los educadores, un clima de afecto, confianza y seguridad para los niños. (MEC, Diseño Curricular Base. Educación Infantil, Madrid, Ministerio de Educación, 1989, 94s.): (visitado: 10-03-14)

Es así que las relaciones interpersonales son aquellas que realizamos día a día, al comunicarnos con nuestros semejantes. Por ejemplo: desde que nos levantamos y saludamos a mamá o a papá ya estamos teniendo relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales son de mucha importancia en la vida del ser humano, ya que para conocer que piensan las demás personas debemos comunicarnos ya sea de forma oral, escrita o gestual. Una de las principales causas por las que nos comunicamos es la necesidad de dar a conocer nuestro punto de vista. (<http://relacionesinterpersonales.bligoo.com.co/definicion-de-relaciones-interpersonales> (visitado: 13-03-14)).

Asimismo en toda habilidad personal genera un determinado clima Institucional, que se considera que es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las

relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa. (<http://www.conceptos/trabajos-pdf2/calidad-educativa-clima-institucional/calidad-educativa-clima-institucional.shtml#ixzz2uZvG7rtP>)(visitado:13-04-14)

Haciendo participe de todos los Agentes de la Educación que son personas vinculadas o no a las instituciones públicas o privadas que sin ser docentes han sido capacitadas formalmente o en la práctica ,estos agentes, concebidos por Luis Lara y Azucena S. de Osorio como un gran grupo de personas que comparten “experiencias pedagógicas que conduzcan a elevar el nivel cultural y social de las comunidades” son los que le aportan a la formación de la infancia sus conocimientos y experiencias para que se permita la integralidad con la cual se debe dar el desarrollo infantil.(Lara Lara, L., & S. de Osorio, A. (1991). El agente educativo y su función pedagógica. Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá, Colombia: CIUP) (visitada:13-03-14)

Asimismo se desarrollara con los agentes educativos Canales de comunicación efectiva que vendría hacer el medio de transmisión por el que viajan las señales portadoras de la información emisor y receptor. Es frecuente referenciarlo también como canal de datos. Los canales pueden ser personales o masivos: los canales personales son aquellos en donde la comunicación es directa. Voz a voz. Puede darse de uno a uno o de uno a varios. Los canales masivos pueden ser escritos, radiales, televisivos e informáticos.

([http://canales de comunicación/.bligoo.com.co/definición-de-canales –comunicación](http://canales%20de%20comunicaci3n/.bligoo.com.co/definici3n-de-canales%20-comunicaci3n)) (Visitado: 13-03-14)).

Dentro de ello evitar cualquier tipo de conflicto y por el contrario desarrollar en cada uno de los partícipes educativos una actitud altruista que consiste en un comportamiento que aumenta las probabilidades de supervivencia de otros a costa de una reducción de las propias, un comportamiento de ayuda a los compañeros que están en peligro, un sacrificio personal por el beneficio de otros, es la preocupación o atención desinteresada por el otro o los otros.

(Lee todo en: Definición de actitud altruista - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/altruismo/#ixzz38i5E2suh>)(visitado:15-03-14)

Dentro de las habilidades interpersonales juega un papel importante el autoestima que es un sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal. El concepto que tenemos de nosotros mismos no es algo heredado, sino aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros. La importancia de la autoestima radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y nos motiva para perseguir nuestros objetivos.(Raquel Resines Ortiz - Acropolix)(Visitado: 15-03-14)

Así mismo el autoestima se verá identificado con el desarrollo de las relaciones sociales que son aquellas interacciones entre seres humanos que suponen una instancia de comunicación, de cualquier tipo, en la cual los individuos que intervienen interactúan en el marco de normas sociales o de conducta y a su vez, lo hacen desde sus respectivos “lugares” dentro del tejido social, respetando su posición social y actuando en consecuencia. Las relaciones sociales son unidades complejas dentro de la sociología, que engloban a las interacciones sociales (la comunicación por cualquier soporte con otros sujetos sociales), el comportamiento social (mi modo de actuar frente a otros sujetos sociales) y el acto social (hecho que me pone en presencia de otros sujetos sociales). Hoy podemos pensar en una multitud de formas de interactuar y relacionarnos socialmente, sobre todo cuando tenemos al alcance de nuestros manos un mundo virtual que es análogo del real, es decir, que podemos comunicarnos y relacionarnos con personas de cualquier parte del mundo, y donde las maneras que tenemos precisamente para hacerlo se denominan y las conocemos como “redes” o “medios” sociales.

(Definicion.mx:<http://definicion.mx/relacionessociales/#ixzz38hTZcTvh>)(Visitado:15-03-14).

Aplicando así en las reuniones un lenguaje adecuado siendo este una actividad humana que nace con el hombre, que sólo a él pertenece y que le permite

comunicarse y relacionarse al poder comprender y expresar mensajes. El lenguaje se ha formado en el seno de la sociedad. Es el hecho social por excelencia. Podemos decir que es la capacidad que toda persona tiene de comunicarse con los demás, mediante signos orales o escritos. El lenguaje es una facultad humana independientemente de que empleemos un idioma u otro.

(Es propiedad: www.profesorenlinea.cl - Registro N° 188.540)(Visitado: 15-03-14)

En tal sentido bajo el marco de las relaciones sociales que se den en el desarrollo de reuniones crear en cada agente educativo una autovaloración que en el aspecto psicológico habla de las características (buenas o malas según un juicio de valor) que el sujeto se atribuye a sí mismo. Se refiere a todos aquellos atributos que la persona se asigna a sí misma. Una evaluación también puede entenderse como un examen propuesto en el ámbito escolar para que el docente califique los conocimientos, las aptitudes y el rendimiento de sus alumnos. Por ejemplo: “Mañana tengo una evaluación de literatura” u “Hoy me evaluaron en Ciencias Sociales (Lee todo en: Definición de autovaloración - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/autovaloracion/#ixzz38i5E2suh>). (Visitado: 15-03-14)

Creando así un grupo asertivo el cual es beneficioso para crear un buen ambiente de relación pues La asertividad es una forma de comunicación que permite expresar lo que se piensa, se siente, se desea o se necesita de una manera clara y oportuna. Se ha definido como la habilidad para hacer valer los derechos propios diciendo lo que necesitamos, creemos, sentimos y pensamos de manera clara, directa, firme, sin agredir, respetando los derechos de las otras personas, Implica defender los derechos de uno mismo sin perjudicar los de otras personas, ser capaces de decir sí o no con firmeza, así como manifestar lo que deseamos decir, y no lo que “deberíamos”. La comunicación asertiva implica que seas capaz de:

- Pedir lo que necesitas.
- Decir lo que piensas.
- Expresar lo que sientes.

(Definicion.mx:<http://definicion.mx/asertividad/#ixzz38hMijj00>)(Visitado: 17-03-14)

Cultivando así una gran empatía que es la capacidad para comprender emociones, sentimientos y comportamientos de los demás, reconociéndolos y respetándolos como diferentes a los nuestros. La empatía implica ponerse en el lugar del otro y ver las cosas desde su punto de vista. Sin embargo, no significa opinar lo mismo que el otro, ni sentir lo que él siente. Se trata de aceptar y respetar sus ideas y emociones.

(Asociación Kallpa .Participación en la escuela y la comunidad .Guía 4: Habilidades para la vida, página27) (Visitado: 20-03-14).

Y dejando atrás cualquier tipo de conflicto y por el contrario darle una solución pues los conflictos se presentan de manera cotidiana en nuestras vidas .A veces, enfrentamos confusiones dentro de nosotros mismos:” ¿hago esto o mejor hago este otro?” y, en otras ocasiones, nos enfrentamos a personas que piensan o tienen intereses diferentes a los nuestros .esto suele generar tensión o malestar porque es difícil encontrar soluciones en las que todos queden contentos. Vemos entonces que un conflicto puede ocurrir en dos planos diferentes que son:

- conflicto intrapersonal
- conflicto interpersonal

De acuerdo con esto, podemos definir la resolución de conflictos como:

“la habilidad para enfrentar de forma constructiva los conflictos interpersonales que surgen cuando no logramos ponernos de acuerdo ante un problema que afecta nuestros intereses” (Adaptado de: Asociación Kallpa 2005.Programa de capacitación en Gestión para la Promoción de la Salud en la Comunidad. Tercer curso. Módulo II. Lima) (visitado:20-03-14)

Por otro lado las habilidades interpersonales involucran crear una cultura proactiva siendo así la proactividad el "no ser esclavos de las acciones que sobre nosotros se efectúan, sino que libres ejecutores de nuestra conducta..." Una persona proactiva evita reaccionar con sentimientos negativos frente a algo inesperado o desagradable;

en vez ello actúa positivamente a partir de sus valores, buscando soluciones y creando nuevos proyectos. Decide cómo quiere que le afecten las cosas y qué hacer frente a ellas, tomando una actitud que lo anticipa y lo lleva a la acción, no dejando que los eventos "pasen" sino que "haciendo que estos ocurran". (<http://www.taringa.net/posts/offtopic/870526/Que-es-ser-una-persona-Proactiva.html>)

En tal sentido en este proceso se desea lograr intereses colectivos que encuentran un punto subjetivo de contacto que radica en las llamadas formaciones sociales o cuerpos intermedios, porque tienen como portavoz al ente exponencial de un grupo no ocasional, es decir, una estructura organizativa no limitada a una duración efímera o contingente, sino individualizable como componente sociológico concreto, dentro de la colectividad general. En ese sentido, los intereses difusos se traducen en colectivos, a través de un proceso de sectorialización y especificación.

(Fuente: MORELLO, Augusto M., CAFFERATTA, Néstor A., Visión Procesal de Cuestiones Ambientales, Ed. Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2004, p. 104) (visitado: 22-03-14)

Así mismo al desarrollar intereses colectivos se desea alcanzar una integración como una forma mediante la cual una persona comienza formar parte de un grupo más extenso. Este tipo de circunstancia puede darse a muchos niveles. Así, por ejemplo refiriendo a la integración social en general, podemos decir que es una forma que una sociedad tiene de generar mecanismos para que los individuos participen de ella. En general, este tipo de circunstancia puede ser útil tanto para el individuo como para la sociedad propiamente dicha. Este tipo de circunstancia puede especificarse en determinadas facetas concretas. Así, por ejemplo, la integración laboral da cuenta de la capacidad que tiene una persona de incorporarse al mercado de trabajo con relativa facilidad. Este tipo de circunstancia guarda estrecha relación con la promoción de competencias que la sociedad necesita. (Definicion.mx: <http://definicion.mx/integracion/#ixzz38hMuOih8>)(Visitado: 25-03-14)

De esa forma no deseamos que esta cultura proactiva que se desea propagar este llena de juzgaciones por el contrario que posea un criterio crítico que es poseer la capacidad mental y congruencia emocional para discernir el valor o contravalor frente a cada situación o acontecimiento, de tal modo, que ilumine y oriente nuestra toma de decisiones, con el fin de dirigir nuestra conducta con conocimiento de causa y apreciación estimativa ante la responsabilidad de las consecuencias deseadas. De esta manera, la capacidad crítica es el índice más claro para revelarnos la madurez de una persona. Es señal de una personalidad adulta con calidad formativa. Sin embargo, esto no sucede de forma espontánea. Es siempre fruto de un trabajo y de un esfuerzo autoformativo inteligente.

(<http://clubensayos.com/Filosof%C3%ADa/%C2%BFque-Significa-Ser-Critico/128470.html>)(visitado: 25-03-14)

Propagando así dentro de estas habilidades interpersonales valores importantes como la solidaridad que es un sentimiento que se basa en la unidad, en la unión para conseguir metas, fines, objetivos o intereses en común. Supone la presencia de valores positivos y correctos, y un “saber accionar” de manera armónica con la demás gente. Uno de los sociólogos que más aportes significativos ha hecho en cuanto a definir y abordar la solidaridad es Émile Durkheim. La solidaridad se posiciona como un valor requerido para unir a los miembros de una sociedad. Durkheim definió dos tipos de solidaridad. Una de ellas es la solidaridad mecánica, donde cada individuo tiene competencias para realizar muchos trabajos. Es característica de las sociedades primitivas, y surge a partir de la conciencia colectiva. En cambio, la solidaridad orgánica surge de la división del trabajo, por el cual cada individuo tiene una marcada especialización, lo cual produce interdependencia entre individuos para concretar una acción dentro de un proceso. La cohesión grupal da lugar a la solidaridad entre las personas, y entre éstas para con la sociedad. Cada individuo posee sólo una parte de los recursos y de los conocimientos, lo cual genera que todos dependen de todos. (Desde Definicion.mx: <http://definicion.mx/solidaridad/#ixzz38hMJGOke>)(Visitado: 25-03-14)

Y propagar una cultura visionaria mas no una cultura de inercia que viene hacer la falta de interés en promover y proteger las riquezas culturales de un pueblo o nación, la resistencia a cambios en la mentalidad de un pueblo o en su cultura, pues sabemos que cultura es más que arte es todo lo que hace una sociedad, así que continuar con prejuicios y no dar paso a la adaptación o absorción de estos cambios es mantener una inercia cultural. Lo que en educación, que es un proceso social, sería gravísimo pues perderíamos algo importante nuestra mejora como sociedad, los cambios que se necesitan para desarrollar sociedades justas y libres provienen de la formación , y si se dejan de lado esas transformaciones que ocurren alrededor y se olvida la identidad nacional ninguna nación lograría mantenerse a flote, pues la educación sin cultura es sólo programación de individuos autómatas, cultura es libertad y esperanza y es una necesidad en todos los individuos alrededor del mundo.(www.wordreference.com/definicion/inercia)(visitado:25-03-14)

En cuanto a la práctica pedagógica docente, el Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante, el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad entorno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país ,en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

(Marco del buen Desempeño Docente - Rutas Aprendizaje p17)(Visitado: 01-04-14)

Dentro de esta práctica pedagógica se debe de desarrollar un plan curricular que se entiende como el diseño y la elaboración el currículo escolar en su globalidad, en nuestro caso, contamos con un currículo escolar y debemos ponerlo en acción, es decir, debemos de planificar la enseñanza.

(<http://www.scribd.com/doc/49355164/Terminos-pedagogicos-y-cientificos>) (Visitado: 01-04-14).

Al planificar debemos dar inicio al Desarrollo curricular siendo así el currículo un componente fundamental de todo proceso educativo. Define lo que los estudiantes deben aprender, por qué, cómo, así como su alcance. Previamente, el currículo era meramente elaborado a partir de la perspectiva de sus funciones de transmisión cultural, reflejando en consecuencia en su estructura distintos campos de conocimiento y de la actividad humana. (<http://www.ibe.unesco.org/es/temas/temas-curriculares/desarrollo-curricular.html#sthash.HNyCFkbM.dpuf>) (Visitado: 01-04-14)

Dentro de la práctica pedagógica docente es importante realizar la Programación curricular que es la parte de la planificación organizada de las experiencias de enseñanza aprendizaje de los niños y niñas, teniendo en cuenta la atención diferenciada según, ritmos, niveles y estilos de aprendizaje, así como los contextos socio cultural y natural en los que se desenvuelven.

(<http://docencia.udea.edu.co/educacion/curriculo.html>) (Visitado: 01-04-14)

Así mismo dentro de este marco tenemos que aplicar adecuadamente Estrategias Pedagógicas que son acciones que realiza el maestro con el propósito de facilitar la formación y el aprendizaje de las disciplinas en los estudiantes. Para que no se reduzcan a simples técnicas y recetas deben apoyarse en una rica formación teórica de los maestros, pues en la teoría habita la creatividad requerida para acompañar la complejidad del proceso de enseñanza – aprendizaje.

(http://docencia.udea.edu.co/educacion/lectura_escritura/estrategias.html) (Visitado: 01-04-14)

Por otra parte en la práctica pedagógica docente es importante desarrollar la Gestión del Aprendizaje que son interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. Esta gestión educativa trasciende en mucho la

gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica.

(<http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/art68-1c.htm>) (Visitado: 01-04-14)

Y es por tanto que en nuestro trabajo pedagógico debemos conseguir el dominio en la planificación en nuestras Sesiones de Aprendizaje que esta conceptualizado como el conjunto de situaciones de aprendizaje diseñadas y organizadas en una secuencia lógica para desarrollar un conjunto de aprendizajes

(<http://www.slideshare.net/jcgu/sesion-de-aprendizaje>)(Visitado: 05-04-14)

Como también el dominio y el uso adecuado de las Tics puestas que pueden ser definidas en dos sentidos: Como las tecnologías tradicionales de la comunicación, constituidas principalmente por la radio, la televisión y la telefonía convencional, y por las tecnologías modernas de la información caracterizadas por la digitalización de las tecnologías de registros de contenidos como la informática, de las comunicaciones, telemática y de las interfaces. Las TICs (tecnologías de la información y de la comunicación) son aquellas tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, y muy en particular el uso de ordenadores y programas que permiten crear, modificar, almacenar, administrar, proteger y recuperar esa información. Los primeros pasos hacia una Sociedad de la Información se remontan a la invención del telégrafo eléctrico, pasando posteriormente por el teléfono fijo, la radiotelefonía y, por último, la televisión. Internet, la telecomunicación móvil y el GPS pueden considerarse como nuevas tecnologías de la información y la comunicación. (Publicado por mao9328 en abril 21, 2009) (Visitado: 05-04-14)

Dentro de ello debemos aprender a manejar en los educandos los distintos Ritmos de Aprendizaje que se dan y que Velocidades diferentes para aprender de acuerdo con las características de cada Aprendiz. Son el resultado de muchos factores, como

por ejemplo, la motivación, el bagaje cultural previo, la edad, las distintas maneras de aprender, entre otros. (<http://ecomunitaria.es.tl/Glosario-.-.htm>(visitado: 05-04-14))

Uno de los aspectos más importantes es la Participación en la gestión de la Institución Educativa puesto que ella promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje. La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral. (<http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>)(Visitado: 05-04-14)

La participación en la gestión educativa debe estar acompañada de una adecuada Planificación y Ejecución siendo estos procesos metódicos diseñados para obtener un objetivo determinado. En el sentido más universal, implica tener uno o varios objetivos a realizar junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Planificacion>) (Visitado: 05-04-14)

Así mismo es importante que en este proceso deba darse prioridad a la Solución de Problemas que es la fase que supone la conclusión de un proceso más amplio que tiene como pasos previos la identificación del problema y su modelado. Por problema se entiende un asunto del que se espera una solución que dista de ser obvia a partir del planteamiento inicial. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Soluciondeproblemas>) (Visitado: 05-04-14).

Dentro de este marco pedagógico es importante no descuidar la Capacitación Permanente que fuera de ser un desarrollo personal toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

(<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>) (Visitado: 05-04-14)

Consiguiendo así dentro de esta capacitación permanente una especialización, que viene hacer el proceso por el que un individuo, un colectivo o una institución se centra en una actividad concreta o en un ámbito intelectual restringido en vez de abarcar la totalidad de las actividades posibles o la totalidad del conocimiento.

(<http://es.wikipedia.org/wiki/Especialización>) (Visitado: 05-04-14)

No debemos de aislar en este proceso de gestión educativa la ética profesional que en término deontología profesional hace referencia al conjunto de principios y reglas éticas que regulan y guían una actividad profesional. Estas normas determinan los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.

(<http://es.wikipedia.org/wiki/Éticaprofesional>) (Visitado: 05-04-14)

Así mismo la ética profesional será de base para una buena Formación Educativa puesto que la formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos (Ley de Educación Nacional, artículo 71) (visitado:05-04-14).

También la formación docente continúa, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las

nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. (<http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>)(Visitado: 05-04-14)

Por consiguiente todo el proceso de formación educativa va de la mano con los valores que son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad. Los valores valen por sí mismos. Son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se opine de ellos.

(<http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>)(Visitado: 05-04-14)

Por lo expuesto ello exige la necesidad de justificar el presente estudio como importante, puesto que permitirá conocer la influencia que tiene las habilidades interpersonales en la práctica pedagógica docente; para así concretizar los propósitos y fines del Diseño Curricular Nacional, el cual prescribe que los alumnos deben desarrollar capacidades y habilidades para mejorarla calidad educativa, vinculando su vida con el mundo del trabajo. La práctica pedagógica docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal; por tal ésta investigación estudia dos factores muy importantes como es las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente aplicándola está en una zona rural del distrito de Ocongate, tomando en consideración a los maestros que laboran diariamente relacionándose entre sus pares, provocando un clima institucional favorable para una buena práctica pedagógica docente donde todos los que

participan en esta labor titánica logren los objetivos trazados; sin embargo en este ensayo se presentan los presupuestos teóricos que fundamentan el ser de la práctica pedagógica docente, o si prefiere el deber ser de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo.

Podemos dar a conocer también que la Institución Educativa donde realizaremos la aplicación de nuestro proyecto nos brinda las facilidades para realizar nuestro trabajo. Asimismo se asume como justificación legal que el presente estudio basa su fundamento legal en la:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

CAPÍTULO II ARTÍCULO 13°. La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

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

Es deber del estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. la formación ética y cívica y la enseñanza de la constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar la educación religiosa se imparte con respecto a la libertad de las conciencias .la enseñanza se imparte en todos sus niveles ,con sujeción a los principios constitucionales y los fines de la correspondiente institución educativa .los medios de comunicación social deben colaborar con el estado en la educación y en la formación moral y cultural.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

Artículo 9°. -Fines de la educación peruana Son fines de la educación peruana:

a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica

a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

b) La educación es una relación social entre individuos de determinadas agrupaciones humanas. Educación implica comunicación, transmisión de ideas, de conceptos, de conocimientos, técnicas, valores, formas de comportamiento, etc. La educación, espontánea o sistematizada, es una actividad relacionada con la tarea de preservar del olvido o la destrucción la riqueza de ciencia y experiencia acumuladas por las generaciones precedentes. Riqueza destinada a servir de base a anteriores avances del conocimiento, de la producción, de la técnica, de la ciencia del arte. “Una de las funciones esenciales de la sociedad humana es almacena los conocimientos adquiridos por el hombre. El lenguaje, los útiles, la ciencia y la técnica, el arte, la religión, son conservados y transmitidos no por la herencia, sino por tradición visual, oral o escrita”.

ARTÍCULO 29.-“La educación básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuadamente y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad”.

Decreto Supremo N°013-2008-ED. DISEÑO CURRICULAR NACIONAL.

Según el DCN, leer es mucho más que decodificar un texto, leer es comprender un texto, es poder establecer comunicación con él, para preguntar y hallar respuestas, procesar ,analizar, deducir construir significados desde las experiencias previas de los niños y niñas .En el V ciclo el énfasis está puesto en la capacidad de leer, comprendiendo textos escritos. Se busca que el estudiante construya significados personales del texto a partir de sus experiencias previas como el lector y su relación

con el contexto utilizando en forma consecuente diversas estrategias durante el proceso de lectura. La comprensión de textos requiere abordar el proceso lector (percepción, objetivos de lectura, formulación y verificación de hipótesis), incluidos los niveles de comprensión, la lectura oral y silenciosa la lectura autónoma y placentera además de la lectura crítica, con relación a la comprensión de los valores inherentes al texto.

Según las normas legales establecidas, se reconoce a la educación como un derecho donde los alumnos deben tener condiciones adecuadas para el inter aprendizaje, así como buscar el desarrollo integral de los alumnos, y ello ayudar al niño o niña a desarrollar sus conocimientos, y con mayor incidencia permitir que los niños desarrollen adecuadamente la competencia de comprensión de textos.

Todo ello nos ha permitido apreciar la realidad problemática en que el Sistema Educativo Peruano dentro de su Política Educativa, establece que cada Institución Educativa oriente el proceso de aprendizaje a partir de un Proyecto Curricular, documento en el que converjan los aportes de todos los miembros de la Comunidad Educativa, desarrollando así un trabajo pedagógico pertinente y acorde con el Proyecto Educativo Institucional sustentado en normas y directivas vigentes emanadas de los órganos intermedios correspondientes, así como de la Provincia quispicanchina del Perú, en lo que corresponde a la parte pedagógica.

Por esto se considera, el Colegio Señor de Ccoylloriti no es ajena a esta realidad y por ende las habilidades interpersonales que se da dentro de la institución entre docentes ayuda a lograr la mejora de los aprendizajes en nuestros alumnos favoreciendo la buena práctica pedagógica docente; pero a veces esto se ve opacado por la poca empatía que tienen nuestros maestros y el poco compromiso a mantenerla.

Tenemos la convicción que se inicia un largo camino a la construcción del currículo de nuestra institución donde la práctica pedagógica docente de nuestros maestros no quede mellado, por lo que apelamos al aporte, la iniciativa y creatividad de los maestros de la institución, ya que siempre será necesario realizar reajustes o

formular algunos planeamientos, buscando mejorar progresivamente las habilidades interpersonales de nuestros maestros donde los ganadores sean nuestra niñez y juventud.

En tal sentido, una institución educativa que no haga nada por mejorar las habilidades interpersonales entre sus maestros está condenada a un sistema educativo en crisis que no pueda aspirar a lograr una práctica pedagógica docente favorable, ni mucho menos a consolidar un desarrollo sostenible, y sólo logrará ahondar las brechas existentes e intensificar los conflictos sociales sin poder forjar ciudadanos que puedan aspirar a disfrutar de sus derechos.

En base a ello, el problema general fue: ¿De qué manera las habilidades interpersonales influye en la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti -Ocongate 2018?

Y de ella se desprenden los problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de las habilidades interpersonales entre los docentes de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate?

¿Cuál es el nivel de la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate?

¿Cuál es el nivel de relación de las dimensiones de las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate?

Y para viabilizar y responder a ello se asume como hipótesis de investigación: que existe correlación significativa entre las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate 2018.

Y las hipótesis específicas son:

En referencia a la correlación entre las Habilidades interpersonales y la Practica pedagógica docente

.Niveles de Habilidades interpersonales en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

Niveles de la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

Respecto a la correlación entre las dimensiones de la variable Habilidades interpersonales y el desempeño docente.

Y toda investigación tiene propósitos siendo por ello el objetivo general:

Determinar la influencia de la práctica pedagógica docente en las habilidades interpersonales en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate 2018.

Y los objetivos específicos:

Determinar el nivel de la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate 2018.

Identificar el nivel de las habilidades interpersonales entre los docentes de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate 2018.

Establecer el nivel de relación de las dimensiones de la práctica pedagógica docente y las habilidades interpersonales en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate 2018.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 VARIABLES

HABILIDADES INTERPERSONALES

son un conjunto de conductas emitidas por una persona en una situación social, que expresa y recibe opiniones, sentimientos y deseos, que conversa, que defiende y respeta los derechos personales, de un modo adecuado, aumentando la probabilidad de reforzamiento y disminuyendo la probabilidad de problemas en las relaciones con los demás. (21Caballo (1989) en Van-der Hofstadt, (2003: 3).2 Inglés Saura, C.J. (2009: 53).

PRACTICA PEDAGOGICA DOCENTE

La práctica pedagógica docente en el Marco del Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante, el marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad entorno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

(Marco del buen Desempeño Docente - Rutas Aprendizaje p17)

Con el propósito de entender de mejor manera el análisis y trabajo establecido de las variables de estudio en la presente investigación considerare a continuación la operalización de las variables en los cuadros correspondientes:

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Habilidades interpersonales	son un conjunto de conductas emitidas por una persona en una situación social, que expresa y recibe opiniones, sentimientos y deseos, que conversa, que defiende y respeta los derechos personales, de un modo adecuado, aumentando la probabilidad de reforzamiento y disminuyendo la probabilidad de problemas en las relaciones con los demás.	Se refieren a las conductas, derechos personales y respeto que poseen los docentes y como estos influyen en su práctica pedagógica docente.	Relaciones interpersonales Las relaciones interpersonales son aquellas que realizamos día a día, al comunicarnos con nuestros semejantes. Por ejemplo: desde que nos levantamos y saludamos a mamá o a papá ya estamos teniendo relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales son de mucha importancia en la vida del ser humano, ya que para conocer que piensan las demás personas debemos comunicarnos ya sea de forma oral, escrita o gestual. Una de las principales causas por las que nos comunicamos es la necesidad de dar a conocer nuestro punto de vista.	<ul style="list-style-type: none"> Integración de los agentes de la educación Establece canales de comunicación efectivos Establece redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo. 	<p>1.- Defiende/nada (nunca)</p> <p>2.- Malo (rara vez)</p> <p>3.-Regular (a veces)</p> <p>4.-Bueno (casi siempre)</p> <p>5.-Muy bueno (siempre)</p>

			<p>AUTOESTIMA</p> <p>El autoestima es un sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal. El concepto que tenemos de nosotros mismos no es algo heredado, sino aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros. La importancia de la autoestima radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y nos motiva para perseguir nuestros objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad en las relaciones entre docentes • Empatía en las relaciones entre docentes y estudiantes • Reacción ante un conflicto • Trato a los padres de familia de la institución 	
--	--	--	--	---	--

			<p>CULTURA PROACTIVA</p> <p>Cultura proactiva siendo así la proactividad el "no ser esclavos de las acciones que sobre nosotros se efectúan, sino que libres ejecutores de nuestra conducta..." Una persona proactiva evita reaccionar con sentimientos negativos frente a algo inesperado o desagradable; en vez ello actúa positivamente a partir de sus valores, buscando soluciones y creando nuevos proyectos. Decide cómo quiere que le afecten las cosas y qué hacer frente a ellas, tomando una actitud que lo anticipa y lo lleva a la acción, no dejando que los eventos "pasen" sino que "haciendo que estos ocurran".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posee una cultura visionaria y no una cultura de inercia • Se interesa por lograr intereses colectivos • Manifiesta un criterio crítico 	
--	--	--	--	---	--

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Practica pedagógica docente	<p>El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país.</p> <p>Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una</p>	Hace referencia al rendimiento pedagógico del docente en el marco de su buen desempeño	<p>Plan curricular</p> <p>El plan curricular se entiende como el diseño y la elaboración el currículo escolar en su globalidad, en nuestro caso, contamos con un currículo escolar y debemos ponerlo en acción, es decir, debemos de planificar la enseñanza.</p> <p>Gestión del aprendizaje</p> <p>Son interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. Esta gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja en equipo en la elaboración de las programaciones curriculares El docente domina el área que enseña Implementa estrategias pedagógicas y activas de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> Utiliza las TICs como recurso para mejorar su práctica docente en el aula Crea un clima adecuado en el aula para el proceso enseñanza-aprendizaje Reconoce los logros de los estudiantes 	<p>1.- Deficiente</p> <p>2.-Malo</p> <p>3.- Regular</p> <p>4.-Bueno</p> <p>5.-Muy bueno</p>

	<p>herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente</p>		<p>educativa trasciende en mucho la gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica.</p> <p>Participación en la gestión de la institución educativa</p> <p>La Participación en la gestión de la Institución Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje. La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respeta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Participa en las reuniones y actividades programadas en la institución • Trabaja en forma colaborativa en la planificación y ejecución de actividades • Está 		

			<p>marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.</p>	<p>comprometido con la misión y visión de la institución educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa en la solución de problemas de la institución educativa 	
--	--	--	--	--	--

			<p>Capacitación permanente</p> <p>Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en los talleres de actualización docente que se organizan dentro y fuera de la institución educativa • Participa en los talleres para el manejo de las TICs • Realiza pasantías en otras instituciones 	
			<p>Ética profesional</p> <p>El término deontología profesional hace referencia al conjunto de principios y reglas éticas que regulan y guían una actividad profesional. Estas normas determinan los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente está comprometido con la formación de sus estudiantes • Promueve y refuerza prácticas saludables que contribuyan a la calidad de vida 	

2.3. Metodología

El presente trabajo de investigación está enmarcado dentro del enfoque cuantitativo en vista que se está planteando un problema de estudio delimitado y concreto. De acuerdo a las características presentadas por Hernández R., Fernández C., y Baptista p. (2002. P.5),

En este sentido, el método cuantitativo manifiestan que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase y parte de una idea, que va acotándose y, una delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolló un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis. de acuerdo a lo presentado por Hernández, Fernández y Baptista (2010)

la investigación cuantitativa deberá ser lo más objetiva posible, en vista que los fenómenos que se miden u observan no deben ser en ningún momento afectados por el investigador.

Visto desde otro aspecto de referencia, Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

2.4. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación está considerado dentro del tipo sustantivo básico, ya que se fundamenta en argumentos teóricos con la intención en este caso de verificar un conocimiento mediante el descubrimiento de algunos principios. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. “Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general” (Landeau Rebeca, 2007, p. 55).

Se describirá y manifestara argumentos hallados para las variables de investigación, en este caso habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente definido por las dimensiones establecidas para cada caso, ante lo cual se trabajará en encontrar las relaciones que se dan entre sus variables, dimensiones y sus respectivas correlaciones, las que posteriormente serán debidamente analizadas.

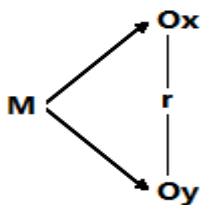
2.5. Diseño

El diseño es de tipo descriptivo correlacional, porque pretende responder a preguntas de investigación donde se analiza y mide el grado de relación entre dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas. Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Y sobre el método descriptivo mencionado según, Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (1997), señalan que muy frecuentemente el propósito del investigador es descubrir situaciones y eventos. Esto es, decir como es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (p.60)

Por consiguiente la investigación tiene como finalidad determinar la relación entre las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente que se da en la institución educativa Señor de Ccoylloriti , del distrito de Ocongate, provincia de Quispicanchis.

Un diagrama o esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra obtenida mediante la aplicación de la fórmula que define exactamente los sujetos de aplicación de los instrumentos.

Ox: Representa a la variable Habilidades interpersonales

Oy: Representa la variable Practica pedagógica docente

R: Significa la relación significativa entre ambas variables determinado por las dimensiones de cada variable.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

En este presente trabajo de investigación la población comprende un total de 30 docentes con los que se trabajara en su totalidad, en cuya distribución la detallaremos en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1

Sexo		N° de docentes
M	F	
22	8	30

Fuente: archivo de la I.E. Sagrado Corazón de Jesus 2018

Muestra

El tipo de muestra que se empleará en la investigación de tipo dirigido o no probabilístico ya que el subgrupo elegido de la población depende específicamente de las características de la investigación, lo cual quiere decir que trabajaremos con el 100% de las unidades muestrales. Cabe mencionar que por las características de la investigación se considerara la aplicación de un cuestionario a un total de 30 docentes para el caso de las primeras dimensiones de la variable identidad cultural para que los resultados sean más objetivos.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico de acuerdo al diseño de investigación por conveniencia del investigador, por tanto esto quiere decir que en el caso de los docentes trabajaremos con el 100% de las unidades muestrales.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el desarrollo de ésta investigación se aplicó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas utilizadas corresponden a la **técnica de encuestas**, con la que se obtuvo el comportamiento y percepción de la asociación entre las Habilidades Interpersonales y la Practica Pedagógica Docente en estudiantes de la institución educativa Señor de Ccoylloriti -Ocongate.

En el caso de los instrumentos, como unidad de recopilación de la información son las:

Escalas: Se ha utilizado este tipo de instrumento documental para recopilar información de las variables Habilidades Interpersonales y Practica Pedagógica Docente, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla N° 1

Variables/Dimensiones	Indicadores	Técnica de recolección	Instrumento de medición
Habilidades interpersonales	Frecuencia de las Habilidades interpersonales	Encuesta	Escala Ordinal
Habilidades interpersonales	Frecuencia de las Habilidades interpersonales		
Autoestima	Frecuencia de la Autoestima		
Cultura Proactiva	Frecuencia de la Cultura Proactiva		
Practica pedagógica docente	Niveles de la Practica pedagógica docente	Encuesta	Escala Ordinal
Plan curricular	Nivel del Plan curricular		
Gestión del aprendizaje	Nivel de Gestión del aprendizaje		
Participación en la gestión de la institución educativa	Nivel de Participación en la gestión de la institución educativa		
Capacitación permanente	Nivel de Capacitación permanente		
Ética profesional	Nivel de ética profesional		

2.8. Métodos de análisis de datos y contrastación de hipótesis

Para ambas variables se realizó el análisis estadístico respectivo con el software estadístico PASW SPSS Statistics v18 (idioma español) y con ayuda de la Participación en la gestión de la institución educativa de Microsoft Office Excel 2010 se rediseñó las tablas y gráficos correspondientes con una mejor presentación según el cuadro de Operacionalización de variables y dimensiones, se ha realizado previamente el análisis estadístico descriptivo de ambas variables con sus respectivas dimensiones, y luego el análisis estadístico de las dimensiones estudiadas y la prueba de hipótesis respectiva, según la naturaleza cualitativa de ambas variables y sus dimensiones, siguiendo la siguiente secuencia:

a) Para variable categórica:

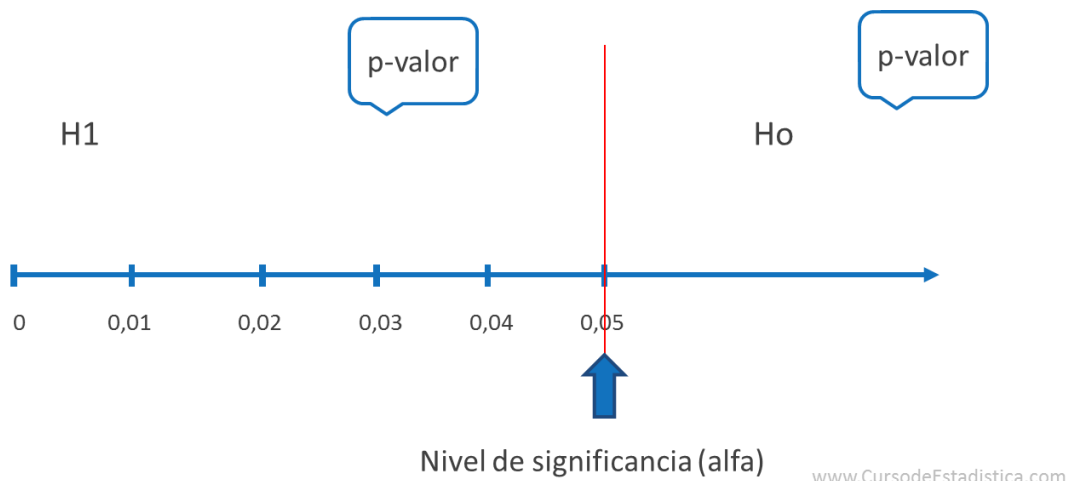
Los datos de las variables **Habilidades interpersonales** y **Práctica pedagógica docente**, se realizó el análisis estadístico descriptivo según los datos obtenidos de la institución educativa Señor de Ccoylloriti –Ocongate, donde cada tabla contiene:

- ❖ Frecuencia absoluta (N)
- ❖ Frecuencia relativa (%)
- ❖ Gráfico de sectores circulares y barras según la cantidad de categorías analizadas.

b) Para la prueba de hipótesis:

Luego del procesamiento de datos de las variables independiente y dependiente se realizó la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación “Rho” de Spearman, este coeficiente indica la magnitud de la correspondencia directa; también las dimensiones han sido correlacionadas mediante el coeficiente de correlación “Rho” de Spearman determinando la validez de los valores obtenidos siempre y cuando sean significativos o menores al 5%, donde se cumple que:

Regla de decisiones para la prueba de hipótesis



H_0 : P-valor > 5% (Hipótesis de trabajo o nula)

H_1 : P-valor < 5% (Hipótesis del investigador o alterna)

2.9. Fiabilidad de los instrumentos para las variables Habilidades interpersonales y Practica Pedagógica docente.

Coeficiente de fiabilidad

En el caso del cálculo del índice o coeficiente de confiabilidad, que cuanto más cerca este a la unidad el instrumento presentará muy alta confiabilidad, pero bastará que el instrumento presente alta confiabilidad, solo que en este caso la no cercanía a la unidad es indicador de podría presentar datos heterogéneos que nos podría llevar a cometer ciertos errores, pero para evitar estos errores recurriremos a los estadísticos de prueba correspondientes para demostrar la hipótesis del investigador.

Para tomar una decisión más acertada interpretaremos el valor del coeficiente de confiabilidad mediante el siguiente cuadro.

Tabla N° 2

Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: (Ruiz Bolivar, 2002, pág. 74)

2.9.1. Cálculo del Índice de consistencia interna: Alfa de Cronbach

Para calcular el valor de α , utilizaremos la fórmula:

Mediante la varianza de los ítems

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

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

Para tal efecto de la confiabilidad se ha

sometido a la prueba respectiva mediante la varianza de los ítems a ambos instrumentos aplicados, tanto para la variable independiente y dependiente.

i. DETERMINACIÓN DE LA FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE HABILIDADES INTERPERSONALES

Previamente se ha realizado el cálculo de la varianza de cada ítem, para evaluar la fiabilidad del instrumento. (Ver Anexo N° 001)

Reemplazando en la fórmula:

Resultados de Alfa de Cronbach

Medidas	Total
ΣVi	38.036
Vt	326.093
Alfa de Cronbach	0.924

$$\alpha = \frac{23}{23-1} \left| 1 - \frac{38.036}{326.093} \right|$$

Valor Calculado:

$$\alpha = 0.9235$$

Interpretación

El valor de alfa calculado se encuentra en el intervalo de confianza $0.8 < \alpha = 0.9235 < 1$, por tanto el instrumento aplicado presenta **muy alta confiabilidad** y recoge datos confiables.

ii. **DETERMINACIÓN DE LA FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE PRACTICA PEDAGOGICA DOCENTE**

Previamente se ha realizado el cálculo de la varianza de cada ítem, para evaluar la fiabilidad del instrumento. (Ver Anexo N° 002)

Reemplazando en la fórmula:

Resultados de Alfa de Cronbach

Medidas	Total
ΣVi	29.506
Vt	379.310
Alfa de Cronbach	0.959

$$\alpha = \frac{26}{26-1} \left| 1 - \frac{29.506}{379.310} \right|$$

Valor Calculado:

$$\alpha = 0.9591$$

Interpretación

El valor de alfa calculado se encuentra en el intervalo de confianza $0.8 < \alpha = 0.9591 < 1$, por tanto el instrumento aplicado presenta **muy alta confiabilidad** y recoge datos confiables.

Conclusiones

Los instrumentos aplicados presentan fiabilidad, por tanto el análisis realizado nos lleva a conclusiones válidas.

CAPÍTULO III

PROCESAMIENTO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cualitativo y cuantitativo ejecutado. Así también la prueba de hipótesis.

3.1. DESCRIPCIÓN:

Para presentar descriptivamente el comportamiento de las frecuencias de cada variable con sus respectivas dimensiones, se realizará los cuadros de la organización de resultados, como se detalla a continuación:

3.1.1. ORGANIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS VARIABLES:

A. En la variable Habilidades interpersonales

La variable en mención y sus dimensiones han sido operacionalizadas estadísticamente como se muestra en el Anexo N° 003, respectivamente se ha determinado la magnitud de la variable y sus dimensiones, según el escalonamiento planteado por Guttman se ha establecido la misma magnitud pero con categorías escalonadas que mejor califican la frecuencias de la variable y dimensiones, que a continuación se describen:

Tabla N° 3

Organización de resultados variable Habilidades interpersonales con sus dimensiones

Variable/Dimensiones	N° de ítems	Puntaje	Rangos	Magnitud
Relaciones interpersonales	10	50 Máximo	[0-10]	Nunca = 1
			[11-20]	Rara vez = 2
			[21-30]	A veces = 3
			[31-40]	Casi siempre = 4
			[41-50]	Siempre = 5
Autoestima	9	45 Máximo	[0-9]	Nunca = 1
			[10-18]	Rara vez = 2
			[19-27]	A veces = 3
			[28-36]	Casi siempre = 4
			[37-45]	Siempre = 5
Cultura proactiva	4	20 Máximo	[0-4]	Nunca = 1
			[5-8]	Rara vez = 2
			[9-12]	A veces = 3
			[13-16]	Casi siempre = 4
			[17-20]	Siempre = 5
Habilidades interpersonales	23	115 Máximo	[0-23]	Nunca = 1
			[24-46]	Rara vez = 2
			[47-69]	A veces = 3
			[70-92]	Casi siempre = 4
			[93-125]	Siempre = 5

Se han considerado los tamaños muestrales representativos para efectuar las magnitudes mencionadas en el cuadro.

B. En la variable practica pedagógica docente

La variable en mención y sus dimensiones han sido operacionalizadas estadísticamente como se muestra en el Anexo N° 003, respectivamente se ha determinado la magnitud de la variable y sus dimensiones, según el escalonamiento planteado por Guttman se ha establecido la misma magnitud pero con categorías escalonadas que mejor califican la frecuencias de la variable y dimensiones, que a continuación se describen:

Tabla N° 4

Organización de resultados variable Práctica pedagógica docente y sus dimensiones

Variable/Dimensiones	N° de ítems	Puntaje	Rangos	Magnitud
Plan curricular	5	25 Máximo	[0-5]	Deficiente= 1
			[6-10]	Malo = 2
			[11-15]	Regular = 3
			[16-20]	Bueno = 4
			[21-25]	Muy bueno = 5
Gestión del aprendizaje	8	40 Máximo	[0-8]	Deficiente= 1
			[9-16]	Malo = 2
			[17-24]	Regular = 3
			[25-32]	Bueno = 4
			[33-40]	Muy bueno = 5
Participación en la gestión de la institución educativa	4	20 Máximo	[0-4]	Deficiente= 1
			[5-8]	Malo = 2
			[9-12]	Regular = 3
			[13-16]	Bueno = 4
			[17-20]	Muy bueno = 5
Capacitación permanente	5	25 Máximo	[0-5]	Deficiente= 1
			[6-10]	Malo = 2
			[11-15]	Regular = 3
			[16-20]	Bueno = 4
			[21-25]	Muy bueno = 5
Ética profesional	4	20 Máximo	[0-4]	Deficiente= 1
			[5-8]	Malo = 2
			[9-12]	Regular = 3
			[13-16]	Bueno = 4
			[17-20]	Muy bueno = 5
Practica pedagógica docente	26	130 Máximo	[0-26]	Deficiente= 1
			[27-52]	Malo = 2
			[53-78]	Regular = 3
			[79-104]	Bueno = 4
			[105-130]	Muy bueno = 5

Se han considerado los tamaños muestrales representativos para efectuar las magnitudes mencionadas en el cuadro.

3.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Análisis descriptivo de cada variable y su dimensión.

3.2.1. Variable Habilidades interpersonales y sus dimensiones

A. Dimensión relaciones interpersonales

Según la variable y dimensiones, en las cuales se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla N° 5

Frecuencia de las Relaciones interpersonales

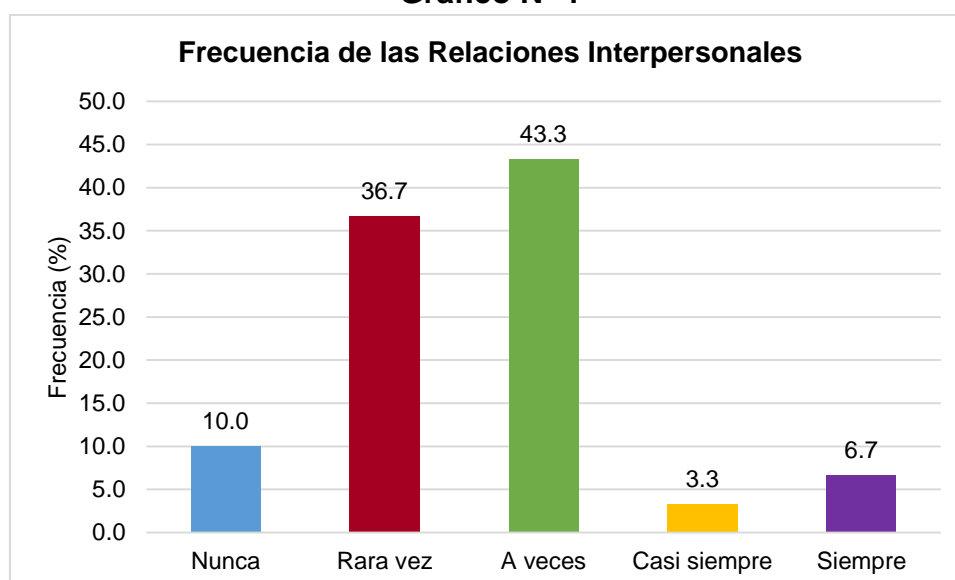
Escalas	fi	%
Nunca	3	10.0
Rara vez	11	36.7
A veces	13	43.3
Casi siempre	1	3.3
Siempre	2	6.7
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la dimensión Habilidades interpersonales en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría a veces es del 43.3%, mientras que en la categoría rara vez es del 36.7%. La frecuencia de la dimensión Habilidades interpersonales es numéricamente distinta en cada categoría, donde la categoría nunca es del 10%, se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría siempre.

Gráfico N° 1



Interpretación:

De las proporciones estimadas el comportamiento de las categorías indican un comportamiento de rara vez (36.7%) con tendencia a veces (43.3%), en las relaciones interpersonales, donde se aprecia que la asociación entre docentes en grupos dos o más personas es poco frecuente. Donde estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por la institución educativa y por las actividades escolares, las interacciones y formas colaborativas en la institución y fuera de ella

B. Dimensión Autoestima

Tabla N° 6

Frecuencia de la Autoestima

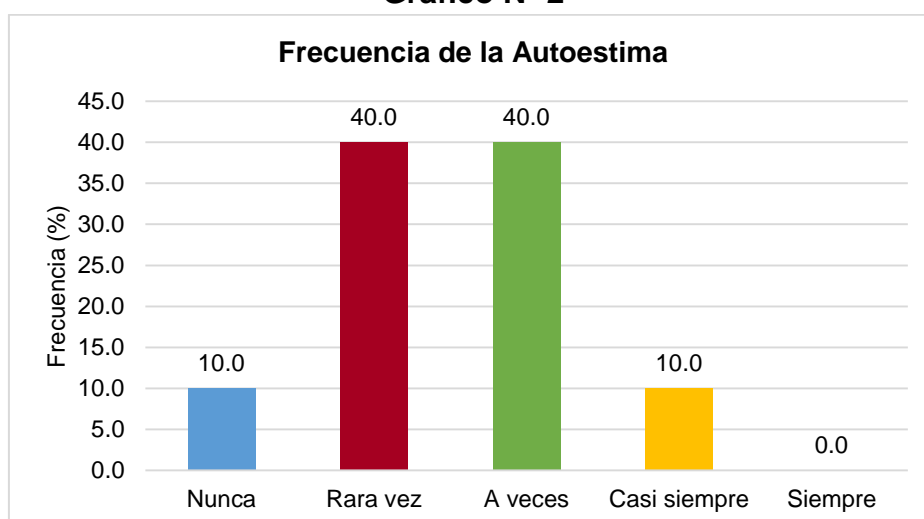
Escalas	fi	%
Nunca	3	10.0
Rara vez	12	40.0
A veces	12	40.0
Casi siempre	3	10.0
Siempre	0	0.0
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la dimensión Autoestima de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría a veces es del 40%, mientras que en la categoría rara vez es del 40%. La frecuencia de la Autoestima numéricamente es distinta en cada categoría, donde la categoría nunca es del 10%, se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría siempre.

Gráfico N° 2



Interpretación:

De las proporciones estimadas se indica que la Autoestima presenta un comportamiento entre las categorías rara vez (40%) y a veces (40%), donde en su mayoría los docentes el conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia sí mismos, hacia nuestra su manera de ser y de comportamiento, y hacia los rasgos de su nuestro cuerpo y carácter es poco frecuente. En resumen, la percepción evaluativa de los docentes ocurre esporádicamente.

C. Dimensión Cultura Proactiva

Tabla N° 7

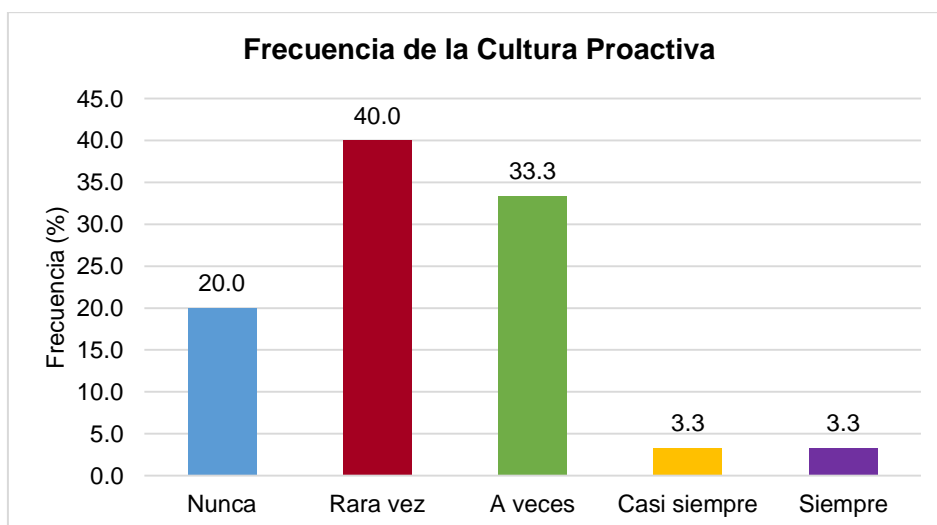
Escalas	fi	%
Nunca	6	20.0
Rara vez	12	40.0
A veces	10	33.3
Casi siempre	1	3.3
Siempre	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la dimensión Cultura Proactiva en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría rara vez es del 40%, mientras que en la categoría a veces es del 33.3%. La frecuencia de la Cultura Proactiva es numéricamente distinta en cada categoría, donde la categoría nunca es del 20%, se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría siempre.

Gráfico N° 3



Interpretación:

Del comportamiento de las proporciones de la dimensión Cultura Proactiva, se establece que el comportamiento de la proactividad entre docente oscila, o está presente entre las categorías de rara vez (40%) con tendencia a veces (33.3%), indicando que en la institución educativa los docentes presentan una actitud en la que el docente asume el rara vez control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto.

D. Variable Habilidades interpersonales

Tabla N° 8

Niveles del Habilidades interpersonales

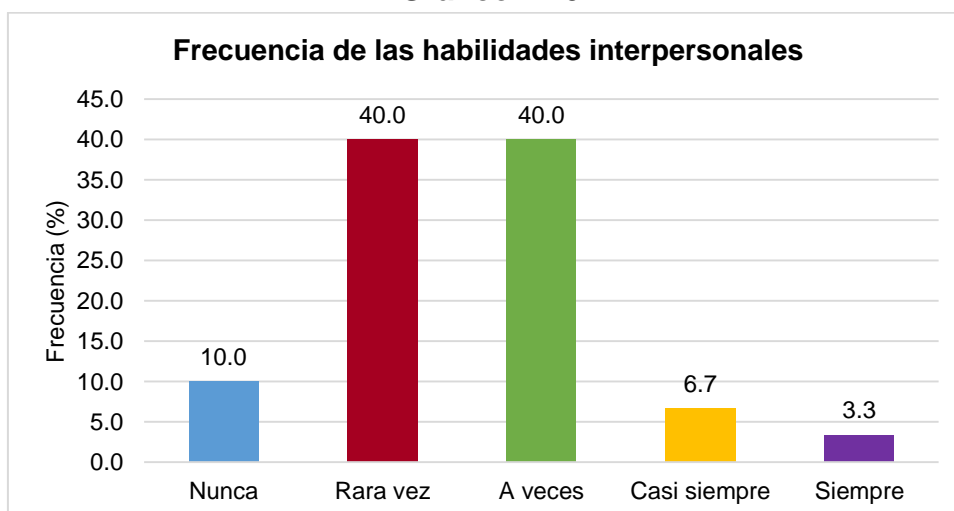
Escalas	fi	%
Nunca	3	10.0
Rara vez	12	40.0
A veces	12	40.0
Casi siempre	2	6.7
Siempre	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la variable Habilidades interpersonales en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría rara vez es del 40%, mientras que en la categoría a veces es del 40%. La frecuencia de la variable Habilidades interpersonales es numéricamente distinta en cada categoría, se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría siempre.

Gráfico N° 5



Interpretación:

Del comportamiento de la proporciones de las habilidades interpersonales, se estima que los directores presentan frecuencias de a veces (40%) y a veces (40%), con tendencia a disminuir, donde se refleja que los docentes poseen pocas habilidades y comunicaciones que producen dentro de su propia mente y donde confunden a veces con las habilidades interpersonales, que se refieren a las interacciones con otras personas o personalidades en la institución educativa.

3.2.2. Variable Practica Pedagógica docente y sus dimensiones

Según la variable y dimensiones, en las cuales se obtuvo los siguientes resultados:

A. Dimensión plan curricular

Tabla N° 9

Nivel del Plan curricular

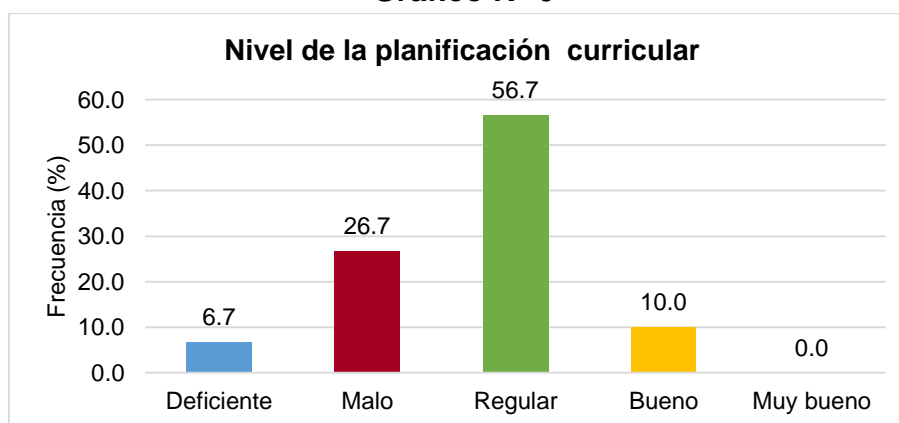
Niveles	fi	%
Deficiente	2	6.7
Malo	8	26.7
Regular	17	56.7
Bueno	3	10.0
Muy bueno	0	0.0
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la dimensión Plan curricular en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría regular es del 56.7%, mientras que en la categoría malo es del 26.7%. La frecuencia del Plan curricular es numéricamente distinta en cada categoría, donde la categoría deficiente es del 6.7%, se observa que presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría muy bueno.

Gráfico N° 6



Interpretación:

El comportamiento de las proporciones de la dimensión, indican que la planificación del trabajo curricular realizado por el docente tiene una tendencia de malo (26.7%) a regular (56.7%), determinando que la frecuencia del nivel de preparación curricular, sesiones de aprendizaje son regulares en el enfoque intercultural e inclusivo, considerando las características sociales, culturales-materiales, y cognitivas de sus estudiantes.

B. Dimensión Gestión del aprendizaje

Tabla N° 10

Nivel de Gestión del aprendizaje

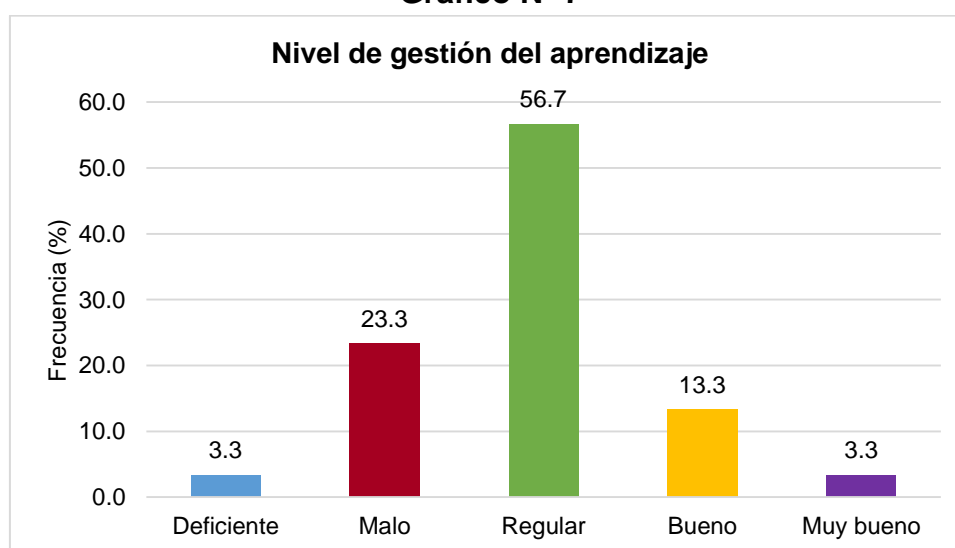
Niveles	fi	%
Deficiente	1	3.3
Malo	7	23.3
Regular	17	56.7
Bueno	4	13.3
Muy bueno	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la dimensión Gestión del aprendizaje en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría regular es del 56.7%, mientras que en la categoría malo es del 23.3%. La frecuencia de la Gestión del aprendizaje es numéricamente distinta en cada categoría, donde la categoría deficiente es del 3.3%, se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría muy bueno.

Gráfico N° 7



Interpretación:

De la proporciones estimadas de la dimensión gestión del aprendizaje los niveles establecidos nos indica que es regular (56.7%), donde existe poca intención en la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque valorativo de la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, siendo una mediación pedagógica, del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje.

C. Dimensión Participación en la gestión de la institución educativa

Tabla N° 11

Nivel de Participación en la gestión de la institución educativa

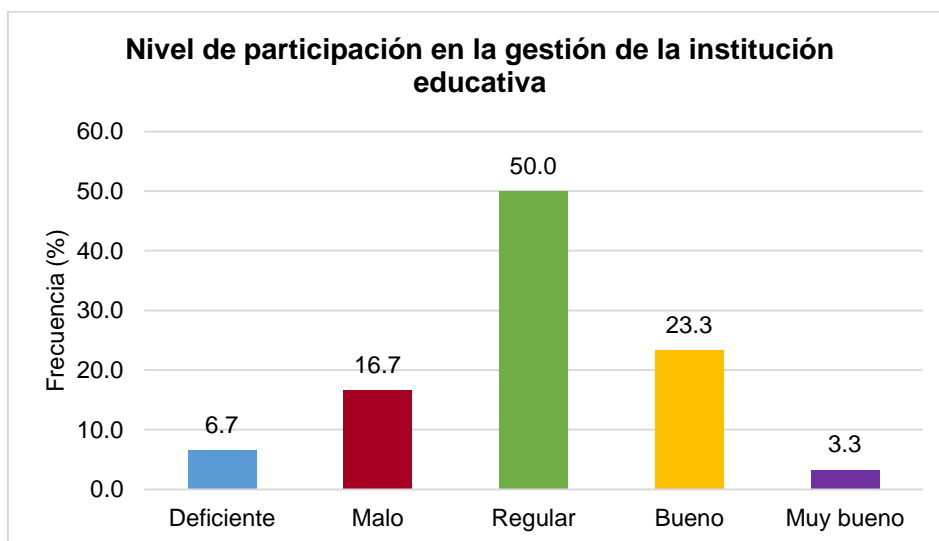
Niveles	fi	%
Deficiente	2	6.7
Malo	5	16.7
Regular	15	50.0
Bueno	7	23.3
Muy bueno	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la dimensión Participación en la gestión en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría regular es del 50%, mientras que en la categoría bueno es del 23.3%. La frecuencia de la Participación en la gestión de la institución educativa es numéricamente distinta en cada categoría, donde la categoría deficiente es del 6.7%, se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría muy bueno.

Gráfico N° 8



Interpretación:

Del comportamiento de las proporciones del nivel de participación en la gestión de la institución educativa indica que es regular (50%) perspectiva de participación del docente, donde la participación tiende a ser pasiva en las diferentes actividades institucionales, donde la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto Educativo Institucional, donde se está involucrando regularmente a la comunidad en el resultados de los aprendizajes de los niños y niñas.

D. Dimensión Capacitación permanente

Tabla N° 12

Nivel de Capacitación permanente

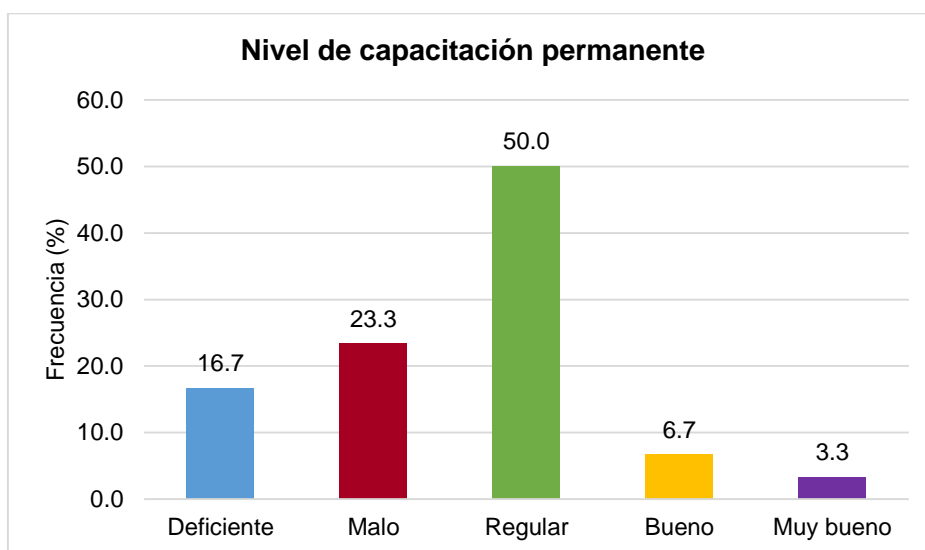
Niveles	fi	%
Deficiente	5	16.7
Malo	7	23.3
Regular	15	50.0
Bueno	2	6.7
Muy bueno	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la dimensión Capacitación permanente a la comunidad en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría regular es del 50%, mientras que en la categoría malo es del 23.3%. La frecuencia del Capacitación permanente es numéricamente distinta en cada categoría, donde la categoría deficiente es del 16.7%, se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría muy bueno.

Gráfico N° 9



Interpretación:

Del comportamiento de las proporciones del nivel de capacitación permanente del docente se tiene que es de regular (50%), con una ligera tendencia a muy bueno (6.7%), indicando que no existe tendencia de un buen sistema de capacitación docente, donde involucre aspectos sobre la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica con un trabajo en grupo con sus colegas, con la colaboraciones de sus pares y la participación en actividades de desarrollo profesional, y con responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje.

E. Dimensión ética profesional

Tabla N° 13

Nivel de ética profesional

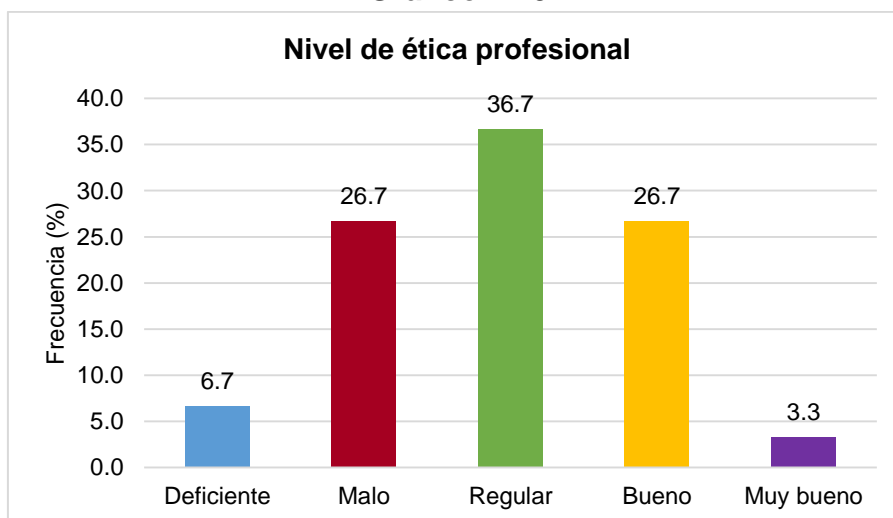
Niveles	fi	%
Deficiente	2	6.7
Malo	8	26.7
Regular	11	36.7
Bueno	8	26.7
Muy bueno	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la dimensión ética profesional en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría regular es del 36.7%, mientras que en la categoría bueno es del 26.7%. La frecuencia de la ética profesional es numéricamente distinta en cada categoría, donde la categoría deficiente es del 6.7%, se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría muy bueno.

Gráfico N° 9



Interpretación:

Del comportamiento de las proporciones del nivel de ética profesional del docente se tiene que es de regular (36.7%), con una ligera tendencia a muy bueno (26.7%), indicando que existe regular tendencia de un buen desarrollo de la ética profesional docente con regular reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, con un trabajo en grupo de regular a bueno con sus colegas, así como en el cumplimiento de las normas establecidas por el Ministerio, la UGEL y la institución educativa, los documentos y bienes a su cargo.

F. Variable Practica pedagógica docente

Tabla N° 14

Distribución de los niveles de la práctica pedagógica docente

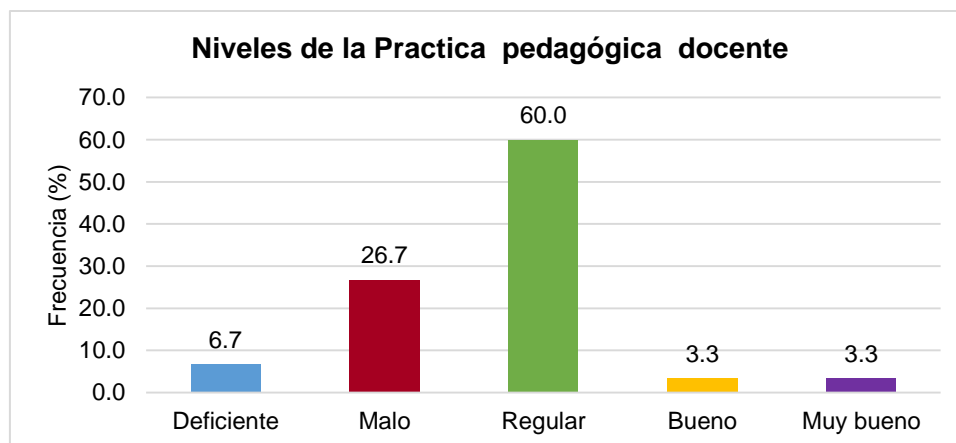
Niveles	fi	%
Deficiente	2	6.7
Malo	8	26.7
Regular	18	60.0
Bueno	1	3.3
Muy bueno	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Descripción:

La frecuencia de la variable desempeño docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate, en la categoría regular es del 60%, mientras que en la categoría malo es del 26.7%. La frecuencia de la variable desempeño docente es numéricamente distinta en sus categorías; se observa que no presenta proporciones cercanas o superiores al 50% en la categoría muy bueno.

Gráfico N° 10



Interpretación:

Del comportamiento de las proporciones de las categorías de la variable desempeño docente, indica que el dominio de competencias y los desempeños que caracterizan la labor técnico pedagógico son regulares (60%) en su mayoría, determinando que los docentes presentan tendencia al logro de los aprendizajes de los niños y niñas de las instituciones educativas iniciales.

4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Estadísticamente una hipótesis es una aseveración o afirmación acerca de una propiedad de una población (Triola, 2004, pág. 368), porque los resultados obtenidos infieren a toda la población en estudio.

A. Variables ordinales

Según (McGuigan, 1993) y (Siegel, 1956) sostienen que algunas escalas ordinales pueden ser consideradas por convención como numéricas y; por lo tanto, podría usarse una prueba paramétrica. Ejemplo: El rendimiento académico. Siempre y cuando cumplan que:

- ❖ Deben tener muchas categorías
- ❖ Deben tener distribución normal

Por tanto se debe intentar demostrar distribución normal en las variables ordinales.

Se hace referencia a estos autores y las definiciones para aclarar que los datos analizados corresponden a variables ordinales, en las que también pueden aplicarse pruebas paramétricas así como la correlación de Pearson.

Observaciones: La investigación realizada presenta cuatro categorías en la que posiblemente sin realizar pruebas estadísticas es posible indicar que no existe una distribución normal de las variables; pero en adelante se realizará la prueba de Kolmogorov Smirnov, para no generar suspicacias.

B. Distribución normal y pruebas de normalidad

Distribución normal, **distribución de Gauss** o distribución gaussiana, es la distribución de probabilidad para variables continuas que aparece con más frecuencia en los fenómenos naturales.(Supo, 2012).

i. Contraste de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H₀: La distribución de las variables Habilidades interpersonales y Practica Pedagógica Docente docente no es distinta a la distribución normal.

H₁: La distribución de las variables Habilidades interpersonales y Practica Pedagógica docente es distinta a la distribución normal.

Prueba estadística

La prueba de hipótesis se realiza con el estadístico: Kolmogorov-Smirnov

Los valores calculados son:

Tabla N° 15

Variables/Dimensiones	N	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Relaciones Interpersonales:	30	1.313	0.063
Autoestima:	30	1.254	0.086
Cultura Proactiva:	30	1.225	0.100
Habilidades interpersonales:	30	1.223	0.100
Plan curricular:	30	1.764	0.004
Gestión del aprendizaje:	30	1.554	0.016
Participación en la gestión de la institución educativa:	30	1.461	0.028
Capacitación permanente:	30	1.491	0.023
Ética profesional:	30	1.061	0.210
Practica pedagógica docente:	30	1.719	0.005

Fuente: Elaboración propia en SPSS v.18

En los valores descritos del P-Valor son puestos a **prueba de significancia**, para todo valor de P menor al 5% = 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Elección de la hipótesis

H₁: La distribución de las variables relaciones interpersonales y la práctica pedagógica docente es distinta a la distribución normal. (P < 5%)

Observaciones: Se aclara que se acepta la H₁ debido a que la normalidad no está presente en todas las variables y dimensiones, para la aplicación de la correlación de Pearson.

Conclusión

En la prueba de normalidad realizada se tiene que tanto como las variables y dimensiones no presentan distribución normal, por tanto no es posible la aplicación de pruebas paramétricas en las variables ordinales, entonces elegimos la prueba estadística no paramétrica “Rho” de Spearman. Existe que solamente la dimensión Relaciones Interpersonales, Autoestima, Cultura Proactiva, Habilidades interpersonales y Ética profesional, presenta distribución normal de los datos, lo que nos es suficiente para realizar un análisis estadístico paramétrico.

C. Prueba no paramétrica correlación por rangos de Spearman

Esta prueba la realizaremos mediante el estadístico de prueba no paramétrico, pues las variables de estudio no corresponden a las variables numéricas por no presentar intervalo ni rango ni mucho menos normalidad, nuestros datos corresponden a variables ordinales, correspondiendo adecuadamente a lo planteado por Spearman, y se hallará el valor de “Rho” mediante la siguiente fórmula estadística:

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Rho = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Valor de “Rho” de Spearman: Medida no paramétrica de asociación para variables numéricas que no presentan normalidad. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la magnitud de la misma, de tal modo que los mayores valores absolutos indican relaciones más fuertes. Los valores posibles varían de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas (Martín Pliego, 1994).

Para completar la descripción, análisis e interpretación y la prueba de hipótesis se ha utilizado el ritual de la significancia estadística planteada por (Aylmer Fisher, 1949).

- 2.9.1.1. Planteamiento de la hipótesis H_0 y H_1 .
- 2.9.1.2. Nivel de significancia: 5% = 0,05
- 2.9.1.3. Estadístico de prueba: Correlación “Rho” de Spearman
- 2.9.1.4. Estimación del p-valor:
- 2.9.1.5. Toma de decisiones:
- 2.9.1.6. Interpretación:

Este ritual planteado por Fisher es utilizado para las pruebas estadísticas empleadas.

4.1.1. Prueba de Hipótesis Específica 1:

A) Prueba de Hipótesis de la variable Habilidades interpersonales

La hipótesis específica 1 para ser demostrada se ha aplicado el Chi cuadrado de Bondad de Ajuste, determinando previamente las proporciones para indicar que existe tendencia de niveles altos en el Habilidades interpersonales, comparativamente se tiene:

Proporciones esperadas para cada categoría:				
Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
5%	10%	15%	60%	10%

Niveles de dominio de habilidades sociales:			
Categorías	N observado	N esperado	Residual
Nunca	3	1.5	1.5
Rara vez	12	3.0	9.0
A veces	12	4.5	7.5
Casi siempre	2	18.0	-16.0
Siempre	1	3.0	-2.0
Total	30		

Fuente: Elaboración en base a los datos

Descripción:

Como se observa las frecuencias residuales de las frecuencias observadas menos las esperadas no presentan cantidades superiores o cercanas a las frecuencias de las unidades esperadas, posiblemente indique que en alguna medida existen proporciones diferentes a las proporciones esperadas, para indicar un alto nivel de la variable.

Planteamiento de hipótesis:

En este caso se pone a prueba si existe **relación** entre las frecuencias observadas y esperadas, de esta manera se concluye la verdad o falsedad de la hipótesis.

- Hipótesis nula (H_0):

Las proporciones observadas corresponden a las proporciones de las frecuencias esperadas de los niveles de Habilidades interpersonales.

- Hipótesis alterna (H_1):

Las proporciones observadas **NO** corresponden a las proporciones de las frecuencias esperadas de los niveles de Habilidades interpersonales.

Prueba estadística: Chi cuadrado de Bondad de Ajuste

$$X^2 = 56.556$$

Valor de $P = 0.000$

Para determinar si es verdadera la Hipótesis alterna (H_1) del investigador observamos el valor P , el mismo que bastante menor al margen de error o nivel de significancia $\alpha = 0.05$ equivalente al 5%, hecho confirmado por el valor P pequeño.

Elección de la hipótesis:

H_1 : Las proporciones observadas NO corresponden a las proporciones de las frecuencias esperadas de los niveles de Habilidades interpersonales.
($0.000 < 0.05$)

Se acepta que: El nivel de habilidades interpersonales es bajo y significativo en docentes de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

4.1.2. Prueba de Hipótesis Específica 2:

B) Prueba de Hipótesis de la variable Practica Pedagógica docente

La hipótesis específica 1 para ser demostrada se ha aplicado el Chi cuadrado de Bondad de Ajuste, determinando previamente las proporciones para indicar que existe tendencia de niveles altos en la Practica pedagógica docente, comparativamente se tiene:

Proporciones esperadas para cada categoría:				
Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
5%	10%	15%	60%	10%

Niveles de la variable práctica pedagógica docente:

Categorías	N observado	N esperado	Residual
Deficiente	2	1.5	.5
Malo	8	3.0	5.0
Regular	18	4.5	13.5
Bueno	1	18.0	-17.0
Muy bueno	1	3.0	-2.0
Total	30		

Fuente: Elaboración en base a los datos

Descripción:

Como se observa las frecuencias residuales de las frecuencias observadas menos las esperadas no presentan cantidades superiores o cercanas a las unidades esperadas, posiblemente indique que en alguna medida existen proporciones diferentes a las proporciones esperadas, para indicar un alto nivel de la variable.

Planteamiento de hipótesis:

En este caso se pone a prueba si existe **relación** entre las frecuencias observadas y esperadas, de esta manera se concluye la verdad o falsedad de la hipótesis.

- Hipótesis nula (H_0):

Las proporciones observadas corresponden a las proporciones de las frecuencias esperadas de los niveles de la Práctica pedagógica docente.

- Hipótesis alterna (H_1):

Las proporciones observadas **NO** corresponden a las proporciones de las frecuencias esperadas de los niveles de la Práctica Pedagógica docente.

Prueba estadística: Chi cuadrado de Bondad de Ajuste

$$X^2 = 66.389$$

Valor de $P = 0.000$

Para determinar si es verdadera la Hipótesis alterna (H_1) del investigador observamos el valor P , el mismo que bastante menor al margen de error o nivel de significancia $\alpha = 0.05$ equivalente al 5%, hecho confirmado por el valor P pequeño.

Elección de la hipótesis:

H_1 : Las proporciones observadas NO corresponden a las proporciones de las frecuencias esperadas de los niveles de la Práctica Pedagógica docente. ($0.000 < 0.05$)

Se acepta que: El nivel de la Práctica Pedagógica docente es bajo y significativo en docentes de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

4.1.3. Prueba de Hipótesis Específica 3:

Prueba de Hipótesis entre las dimensiones de las variables Habilidades interpersonales y Práctica Pedagógica docente

Para determinar la verdad o falsedad de hipótesis específica primero se debe probar que las dimensiones de la variable Habilidades interpersonales se **correlaciona** con las dimensiones de la variable Práctica Pedagógica docente, probando se tiene:

1. Dimensiones relaciones interpersonales y Plan curricular

Tabla N° 16

Relaciones Interpersonales:	Plan curricular:								Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	0	0.0%	6	20.0%	4	13.3%	1	3.3%	11	36.7%
A veces	0	0.0%	2	6.7%	11	36.7%	0	0.0%	13	43.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%	2	6.7%
Total	2	6.7%	8	26.7%	17	56.7%	3	10.0%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que las Habilidades interpersonales, es concurrente entre las categorías del Plan curricular, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si las relaciones interpersonales es a veces también el manejo del plan curricular es regular con el 36.7%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre las Habilidades interpersonales y el Plan curricular.

H_1 : Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y el Plan curricular.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.546

P-valor = 0.002

Interpretación

Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y el Plan curricular. ($P < 5\%$)

2. Dimensiones relaciones interpersonales y Gestión del aprendizaje

Tabla N° 17

Relaciones Interpersonales:	Gestión del aprendizaje:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	3.3%	1	3.3%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	0	0.0%	5	16.7%	4	13.3%	2	6.7%	0	0.0%	11	36.7%
A veces	0	0.0%	1	3.3%	11	36.7%	1	3.3%	0	3.3%	13	43.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%	2	6.7%
Total	1	3.3%	7	23.3%	17	56.7%	4	13.3%	1	6.7%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que las Habilidades interpersonales, es concurrente entre las categorías de la Gestión del aprendizaje, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si las relaciones interpersonales es a veces también la gestión del aprendizaje es regular con el 36.7%, de igual manera con las categorías casi siempre con bueno con el 3.3%.

Análisis

H₀: No existe correlación entre Habilidades interpersonales y la Gestión del aprendizaje.

H₁: Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Gestión del aprendizaje.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.499

P-valor = 0.005

Interpretación

Existe correlación entre la Habilidades interpersonales y la Gestión del aprendizaje. (P < 5%)

3. Dimensiones relaciones interpersonales y Participación en la gestión de la institución educativa

Tabla N° 18

Relaciones Interpersonales:	Participación en la gestión de la institución educativa:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	0	0.0%	3	10.0%	7	23.3%	1	3.3%	0	0.0%	11	36.7%
A veces	0	0.0%	2	6.7%	7	23.3%	4	13.3%	0	13.3%	13	43.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%	2	6.7%
Total	2	6.7%	5	16.7%	15	50.0%	7	23.3%	1	16.7%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que las Habilidades interpersonales, es concurrente entre las categorías de la Participación en la gestión de la institución educativa, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si la gestión es a veces también la participación en la gestión de la institución educativa es regular con el 23.3%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Participación en la gestión de la institución educativa.

H_1 : Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Participación en la gestión de la institución educativa.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.578

P-valor = 0.001

Interpretación

Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Participación en la gestión de la institución educativa. ($P < 5\%$)

4. Dimensiones relaciones interpersonales y Capacitación permanente

Tabla N° 19

Relaciones Interpersonales:	Capacitación permanente:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	2	6.7%	6	20.0%	2	6.7%	1	3.3%	0	0.0%	11	36.7%
A veces	1	3.3%	1	3.3%	11	36.7%	0	0.0%	0	0.0%	13	43.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%	2	6.7%
Total	5	16.7%	7	23.3%	15	50.0%	2	6.7%	1	3.3%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que las Habilidades interpersonales, es concurrente entre las categorías del Capacitación permanente, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si la gestión es buena también la participación en la gestión de la escuela es bueno con el 23.3%, de igual manera con las categorías muy bueno con el 33.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Capacitación permanente.

H_1 : Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Capacitación permanente.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.597

P-valor = 0.000

Interpretación

Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Capacitación permanente. ($P < 5\%$)

5. Dimensiones relaciones interpersonales y ética profesional

Tabla N° 20

Relaciones Interpersonales:	Ética profesional:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	3.3%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	1	3.3%	5	16.7%	3	10.0%	2	6.7%	0	0.0%	11	36.7%
A veces	0	0.0%	2	6.7%	7	23.3%	4	13.3%	0	13.3%	13	43.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%	2	6.7%
Total	2	6.7%	8	26.7%	11	36.7%	8	26.7%	1	16.7%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que las Habilidades interpersonales, es concurrente entre las categorías de la ética profesional, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si las habilidades interpersonales es a veces también la ética profesional es regular con el 23.3%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la ética profesional.

H_1 : Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la ética profesional.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.447

P-valor = 0.013

Interpretación

Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la ética profesional. ($P < 5\%$)

6. Dimensiones Autoestima y Plan curricular

Tabla N° 21

Autoestima:	Plan curricular:								Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	0	0.0%	6	20.0%	5	16.7%	1	3.3%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	2	6.7%	9	30.0%	1	3.3%	12	40.0%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	2	6.7%	1	3.3%	3	10.0%
Total	2	6.7%	8	26.7%	17	56.7%	3	10.0%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que el Autoestima, es concurrente entre las categorías del Plan curricular, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si la autoestima es a veces también el plan curricular es regular con el 30%, de igual manera con las categorías casi siempre con bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre el Autoestima y el Plan curricular.

H_1 : Existe correlación entre el Autoestima y el Plan curricular.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.691

P-valor = 0.000

Interpretación

Existe correlación entre el Autoestima y el Plan curricular. ($P < 5\%$)

7. Dimensiones Autoestima y Gestión del aprendizaje

Tabla N° 22

Autoestima:	Gestión del aprendizaje:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	3.3%	1	3.3%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	0	0.0%	5	16.7%	4	13.3%	3	10.0%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	1	3.3%	10	33.3%	1	3.3%	0	0.0%	12	40.0%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	3	10.0%
Total	1	3.3%	7	23.3%	17	56.7%	4	13.3%	1	3.3%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que el Autoestima, es concurrente entre las categorías de la Gestión del aprendizaje, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si la autoestima es a veces también la Gestión del aprendizaje es regular con el 33.3%, de igual manera con las categorías casi siempre y muy bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre el Autoestima y la Gestión del aprendizaje.

H_1 : Existe correlación entre el Autoestima y la Gestión del aprendizaje.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.380

P-valor = 0.038

Interpretación

Existe correlación entre el Autoestima y la Gestión del aprendizaje.

($P < 5\%$)

8. Dimensiones Autoestima y Participación en la gestión de la institución educativa

Tabla N° 23

Autoestima:	Participación en la gestión de la institución educativa:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	0	0.0%	4	13.3%	6	20.0%	2	6.7%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	1	3.3%	7	23.3%	4	13.3%	0	0.0%	12	40.0%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%	1	3.3%	3	10.0%
Total	2	6.7%	5	16.7%	15	50.0%	7	23.3%	1	3.3%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que el Autoestima, es concurrente entre las categorías de la Participación en la gestión de la institución educativa, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si la autoestima es a veces también la Participación en la gestión de la institución educativa es regular con el 23.3%, de igual manera con las categorías muy casi siempre y muy bueno con el 3.3%.

Análisis

H₀: No existe correlación entre la autoestima y la Participación en la gestión de la institución educativa.

H₁: Existe correlación entre la autoestima y la Participación en la gestión de la institución educativa.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.529

P-valor = 0.003

Interpretación

Existe correlación entre la Autoestima y la Participación en la gestión de la institución educativa. (P < 5%)

9. Dimensiones Autoestima y Capacitación permanente

Tabla N° 24

Autoestima:	Capacitación permanente:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	3	10.0%	5	16.7%	4	13.3%	0	0.0%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	2	6.7%	9	30.0%	1	3.3%	0	0.0%	12	40.0%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%	1	3.3%	3	10.0%
Total	5	16.7%	7	23.3%	15	50.0%	2	6.7%	1	3.3%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que la Autoestima, es concurrente entre las categorías del Capacitación permanente, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si la autoestima es a veces también la Capacitación permanente es regular con el 30%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre la Autoestima y la Capacitación permanente.

H_1 : Existe correlación entre la Autoestima y la Capacitación permanente.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.650

P-valor = 0.000

Interpretación

Existe correlación entre la autoestima y el Capacitación permanente.

($P < 5\%$)

10. Dimensiones de autoestima y ética profesional

Tabla N° 25

Autoestima:	Ética profesional:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	3.3%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	0	0.0%	6	20.0%	4	13.3%	2	6.7%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	1	3.3%	1	3.3%	5	16.7%	5	16.7%	0	0.0%	12	40.0%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	3	10.0%
Total	2	6.7%	8	26.7%	11	36.7%	8	26.7%	1	3.3%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que la autoestima, es concurrente entre las categorías de la ética profesional, porque denota cierta afinidad de categoría a categoría, es así que si la autoestima es a veces también la ética profesional es regular con el 16.7%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 0.0%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre la autoestima y la ética profesional.

H_1 : Existe correlación entre la autoestima y la ética profesional.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.447

P-valor = 0.013

Interpretación

Existe correlación entre la autoestima y la ética profesional. ($P < 5\%$)

11. Dimensiones Cultura Proactiva y Plan curricular

Tabla N° 26

Cultura Proactiva:	Plan curricular:								Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	3.3%	2	6.7%	3	10.0%	0	0.0%	6	20.0%
Rara vez	1	3.3%	6	20.0%	4	13.3%	1	3.3%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%	10	33.3%	0	0.0%	10	33.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
Total	2	6.7%	8	26.7%	17	56.7%	3	10.0%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que la Cultura proactiva, es concurrente entre las categorías del Plan curricular, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si la cultura proactiva es a veces también el Plan curricular es regular con el 33.3%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre la Cultura proactiva y el Plan curricular.

H_1 : Existe correlación entre la Cultura proactiva y el Plan curricular.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.547

P-valor = 0.002

Interpretación

Existe correlación entre la Cultura proactiva y el Plan curricular. ($P < 5\%$)

12. Dimensiones Cultura Proactiva y Gestión del aprendizaje

Tabla N° 27

Cultura Proactiva:	Gestión del aprendizaje:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0.0%	1	3.3%	5	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	6	20.0%
Rara vez	1	3.3%	5	16.7%	3	10.0%	3	10.0%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	1	3.3%	9	30.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	33.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
Total	1	3.3%	7	23.3%	17	56.7%	4	13.3%	1	3.3%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que la Cultura proactiva, es concurrente entre las categorías de la Gestión del aprendizaje, porque se denota alguna afinidad de categoría a categoría, es así que si la cultura proactiva es a veces también la Gestión del aprendizaje es regular con el 30%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre la Cultura proactiva y la Gestión del aprendizaje.

H_1 : Existe correlación entre la Cultura Proactiva y la Gestión del aprendizaje.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.269

P-valor = 0.151

Interpretación

No existe correlación entre la Cultura proactiva y la Gestión del aprendizaje. ($P < 5\%$)

13. Dimensiones Cultura proactiva y Participación en la gestión de la institución educativa

Tabla N° 28

Cultura Proactiva:	Participación en la gestión de la institución educativa:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	3.3%	2	6.7%	3	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	20.0%
Rara vez	1	3.3%	3	10.0%	6	20.0%	2	6.7%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%	6	20.0%	4	13.3%	0	13.3%	10	33.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
Total	2	6.7%	5	16.7%	15	50.0%	7	23.3%	1	16.7%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que la Cultura proactiva, es concurrente entre las categorías de la Participación en la gestión de la institución educativa, porque se denota la afinidad de categoría a categoría, es así que si la cultura proactiva es buena también la Participación en la gestión de la institución educativa es regular con el 20%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 3.3%.

Análisis

H₀: No existe correlación entre la Cultura proactiva y la Participación en la gestión de la institución educativa.

H₁: Existe correlación entre la Cultura Proactiva y la Participación en la gestión de la institución educativa.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.602

P-valor = 0.000

Interpretación

Existe correlación entre la Cultura proactiva y la Participación en la gestión de la institución educativa. (P < 5%)

14. Dimensiones Cultura Proactiva y Capacitación permanente

Tabla N° 29

Cultura Proactiva:	Capacitación permanente:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	3.3%	1	3.3%	4	13.3%	0	0.0%	0	0.0%	6	20.0%
Rara vez	4	13.3%	3	10.0%	4	13.3%	1	3.3%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	3	10.0%	6	20.0%	1	3.3%	0	3.3%	10	33.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
Total	5	16.7%	7	23.3%	15	50.0%	2	6.7%	1	6.7%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que la Cultura proactiva, es concurrente entre las categorías del Capacitación permanente, porque se denota alguna afinidad de categoría a categoría, es así que si la cultura proactiva es a veces también el Capacitación permanente es regular con el 20%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 0.0%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre la Cultura Proactiva y la Capacitación permanente.

H_1 : Existe correlación entre la Cultura Proactiva y la Capacitación permanente.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.286

P-valor = 0.125

Interpretación

No existe correlación entre la Cultura proactiva y el Capacitación permanente. ($P < 5\%$).

15. Dimensiones cultura proactiva y ética profesional

Tabla N° 30

Cultura Proactiva:	Ética profesional:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	3.3%	1	3.3%	2	6.7%	2	6.7%	0	0.0%	6	20.0%
Rara vez	1	3.3%	5	16.7%	4	13.3%	2	6.7%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	2	6.7%	5	16.7%	3	10.0%	0	10.0%	10	33.3%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	1	3.3%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
Total	2	6.7%	8	26.7%	11	36.7%	8	26.7%	1	13.3%	30	100.0%

Fuente: Elaboración según resultados

Descripción

Del comportamiento de las proporciones de la tabla de contingencia se estima que la cultura proactiva, es concurrente entre las categorías de la ética profesional, porque denota cierta afinidad de categoría a categoría, es así que si la cultura proactiva es a veces también la ética profesional es regular con el 16.7%, de igual manera con las categorías casi siempre y bueno con el 3.3%.

Análisis

H_0 : No existe correlación entre la autoestima y la ética profesional.

H_1 : Existe correlación entre la autoestima y la ética profesional.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

“Rho” = 0.294

P-valor = 0.115

Interpretación

No existe correlación entre la autoestima y la ética profesional. ($P < 5\%$)

Resumen del análisis bivariado:

Cuadro N° 31

Matriz de correlaciones de las variables Habilidades interpersonales y Práctica pedagógica docente

Correlación Rho de Spearman		Plan curricular:	Gestión del aprendizaje:	Participación en la gestión de la institución educativa:	Capacitación permanente:	Ética profesional:
Relaciones Interpersonales:	Coefficiente de correlación	0.546	0.499	0.578	0.597	0.447
	Sig. (bilateral)	0.002	0.005	0.001	0.000	0.013
	N	30	30	30	30	30
Autoestima:	Coefficiente de correlación	0.484	0.380	0.529	0.650	0.376
	Sig. (bilateral)	0.007	0.038	0.003	0.000	0.041
	N	30	30	30	30	30
Cultura Proactiva:	Coefficiente de correlación	0.547	0.269	0.602	0.286	0.294
	Sig. (bilateral)	0.002	0.151	0.000	0.125	0.115
	N	30	30	30	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación:

De la matriz de correlaciones de Spearman, se observa que las dimensiones de la variable Habilidades interpersonales y las dimensiones de la variable Práctica Pedagógica docente, son significativas (P-valor calculado < 5% en cada caso), por lo que se acepta la correlación directa y positiva entre estas dimensiones, solamente en la cultura proactiva no se correlaciona con gestión del aprendizaje, capacitación permanente y ética profesional.

Conclusión: Se acepta la hipótesis del investigador

El nivel de relación de las dimensiones de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate es significativo, moderado, bueno y directa.

4.1.4. Prueba de Hipótesis General:

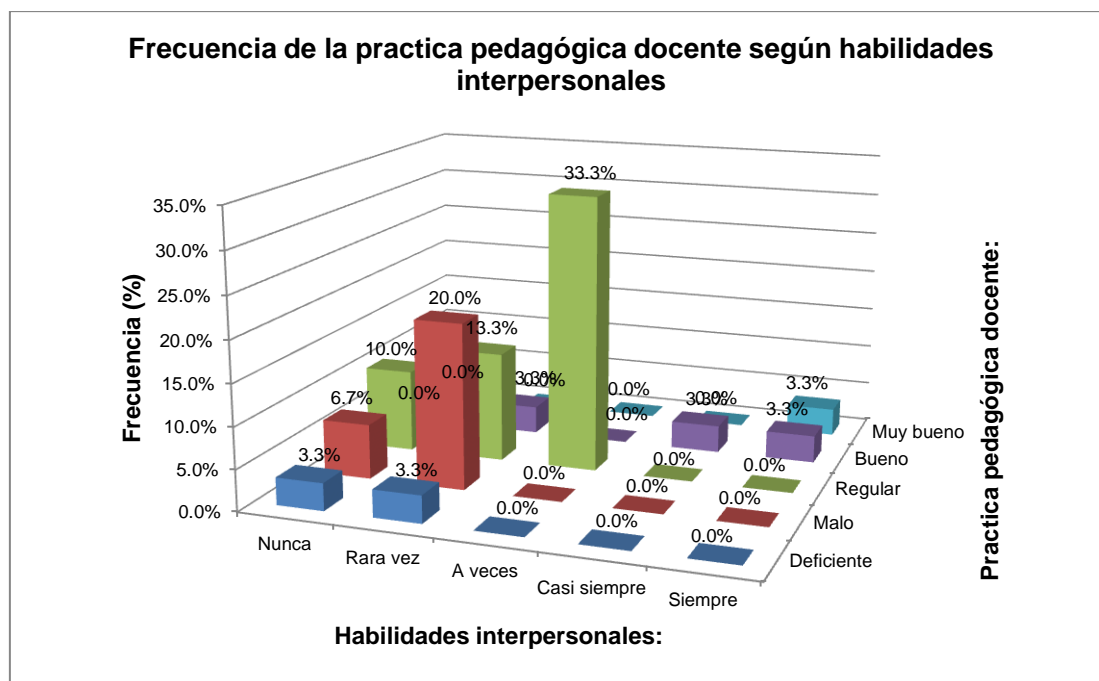
Determinación de la intensidad de la relación entre las variables Habilidades interpersonales y Práctica pedagógica docente.

Tabla N° 32

Habilidades interpersonales:	Practica pedagógica docente:										Total	
	Deficiente		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	2	6.7%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	10.0%
Rara vez	0	0.0%	8	26.7%	4	13.3%	0	0.0%	0	0.0%	12	40.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%	12	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	12	40.0%
Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%	0	0.0%	2	6.7%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
Total	2	6.7%	8	26.7%	18	60.0%	1	3.3%	1	3.3%	30	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Gráfico N° 11



Se observa el comportamiento de los atributos de ambas variables y es resaltante indicar que las Habilidades interpersonales presenta diferencias

estadísticas entre las proporciones, en el que la afinidad según cada escala es gradual indicando según la intensidad con la que se comporte las Habilidades interpersonales la Practica pedagógica docente se comportará incrementado o disminuyendo sus niveles, esto denota la afinidad directa, así por ejemplo en las categorías a veces de las Habilidades interpersonales y regular de la Practica pedagógica docente presentan una proporción del 40%, también en las categorías muy bueno con el 3.3%.

Se concluye que ambas variables presentan dependencia, siendo esta una Correlación Bivariada, determinaremos el grado de dependencia, el mismo que lo cuantificaremos mediante el valor de Rho de Spearman, con sus respectivos niveles de significación.

Veamos que nos indica la significancia estadística:

1. Planteamiento de la hipótesis.

- Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

- Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

2. Nivel de significancia(alfa):

$$\alpha = 5\% (0.05)$$

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H1 y se rechaza Ho.

3. Prueba estadística: Rho de Spearman

Valores calculados:

Valor de "Rho": 0.755

Valor de p = 0.000 = 0% < 5

4. Lectura del p-valor (a priori):

Se indica que a un margen de error se acepta la hipótesis del investigador.

H1: Con una probabilidad de error del 0.0% existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate

5. Elección de la Hipótesis:

“Existe correlación entre las Habilidades interpersonales y la Practica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate”

Este contraste, trata de probar la hipótesis de que el coeficiente de correlación sea nulo ($Rho=0$), esto es, que no exista relación alguna entre las variables cuyo coeficiente de correlación estamos cuantificando.

Interpretar el valor de “Rho”:

- a) De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- b) De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- c) De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- d) De 0.60 a 0.79 Buena correlación**
- e) De 0.80 a 1.00 Alta correlación

Análisis:

El nivel de correlación es buena ($Rho = 0.755$) entre el Habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate. (Valor de $P<0,05$).

Interpretación:

Existe correlación significativa, buena, directa y positiva entre las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados en la presente investigación denominada “habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la Institución Educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate”, permiten afirmar:

- a) En referencia a la correlación entre las Habilidades interpersonales y la Practica pedagógica docente.

Una de las características distintivas de los humanos es que somos animales sociales. Y el éxito como especie está muy ligado a este hecho. Los humanos progresamos más cooperando que yendo por libre (aunque a veces nos cueste unos tropezones aprenderlo y haya quienes no acaben de verlo).

(Wikipedia, 2014) Las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales.

(Bandala Fonseca, 2014) Según la herencia clásica, el saber por tanto la escuela, son en sí mismo factores de emancipación, liberación y promoción humana, y con reza en todos los contratos sociales y constituciones, la institución escolar será la encargada de la distribución de los saberes equitativamente, por encima de las diferencias sociales, sexuales, étnicas, etc. Contribuyendo a la extinción de las desigualdades y privilegios.

La escuela tiene el fin de proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y actitudes que preparen a las personas para asumir responsablemente las tareas de la participación social, les permitan aprender por cuenta propia y tener flexibilidad para adaptarse a un mundo en permanente transformación que garantice la atención a las necesidades de diferentes grupos en diversos espacios y situaciones, que sea incluyente. Es decir, una educación que propicie la equidad, independientemente del medio en que vivan.

La influencia de la escuela es necesaria por que infunde un progreso autónomo al educando, quien va tendiendo al propio desarrollo. Así, tanto la ayuda desde fuera, como el desarrollo interior de nuestras propias capacidades y la superación de nuestras limitaciones.

En base a los constructos vertidos en la fundamentación científica y de los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación se diseñaron y aplicaron dos encuestas para cada una de las variables, producto de la cual se obtuvieron los resultados sobre la correlación entre el Habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente, donde el índice de correlación de Spearman es $Rho=0.755$ lo que indica una buena afinidad positiva entre ambas variables. Además afirma la existencia de la correlación directa y positiva, e indica que según los niveles de Habilidades interpersonales presentes en la institución educativa, entonces en la misma intensidad se presentará la práctica pedagógica docente.

En función de la fundamentación de la investigación y los resultados obtenidos, se confirma la validez de la hipótesis planteada, con un P valor de 0,000 menor al nivel de significación del 0,05 demostrándose así: Existe correlación significativa, buena, directa y positiva entre las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

b) Niveles de Habilidades interpersonales en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

(Benaiges Fuste, 2010) Las habilidades interpersonales son aquellas que te permiten tener una mejor comunicación con otras personas. La palabra “inter” puede confundirse con “intra” que significa “dentro de uno mismo” pero no, es “inter” que significa entre e interpersonal significa entre personas (según el diccionario). Por lo tanto las habilidades interpersonales son todas aquellas habilidades que nos permiten relacionarnos mejor con las personas, a continuación explicamos las distintas habilidades interpersonales que existen, curiosidades sobre las mismas y consejos sobre cómo utilizar dichas habilidades interpersonales. Las más importantes sino casi únicas son la empatía, las emociones y la sociabilidad.

El mejor modo de tener unas excelentes habilidades interpersonales es mejorar las 3 principales habilidades para ser una persona completa. Debes centrarte en mejorar tu sociabilidad, emociones y empatía, si mejoras las 3 principales habilidades interpersonales serás un monstruo interpersonal con unas excelentes amistades.

La empatía te permitirá ser más justo con tus amigos, entenderlos mejor, enfadarte menos con ellos. Las emociones te permitirán comunicarte mejor con tus amigos, hacerles entender mejor lo que esperas y quieres y tus habilidades sociales harán que conozcas más amigos y te sepas relacionar mejor con ellos. Mi consejo es que tengas muchos amigos, algunos serán más íntimos que otros pero vale la pena ir con bastantes amigos porque cada persona tiene cosas muy interesantes que aportar además de que si vamos con mucha gente tenemos más probabilidades de elegir mejor nuestras amistades y desechar aquellos que no son acordes a nosotros.

En base a los constructos vertidos en la fundamentación científica y de los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación se diseñaron y aplicaron dos encuestas para cada una de las variables, producto de la cual se obtuvieron los resultados sobre los niveles de Habilidades interpersonales, niveles comparados con las proporciones de ajuste de bondad de $X^2=56.556$ lo que indica que existe niveles bajos y significativos de Habilidades interpersonales. La comparación de las proporciones afirma que su mayoría no

se encuentra presente el Habilidades interpersonales en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

En función de la fundamentación de la investigación y los resultados obtenidos, se confirma la validez de la primera hipótesis específica planteada, con un P valor de 0,000 menor al nivel de significación del 0,05 demostrándose así: El nivel Habilidades interpersonales es bajo y significativo en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

c) Niveles de la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

"Una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso - maestros, alumnos, autoridades educativas, y padres de familia- como los aspectos políticos institucionales, administrativos, y normativos , que según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro" (FLOREZ, 1994).

"Práctica educativa como experiencia antropológica de cualquier cultura, aquella que se desprenden de la propia institucionalización de la educación en el sistema escolar y dentro del marco en el que se regula la educación" (GIMENO, 1988).

"Práctica escolar, desde un enfoque ecológico es un campo atravesado por múltiples dimensiones: ideológicas, sociopolíticas, personales, curriculares, técnicas."

"Proceso consciente, deliberado, participativo implementado por un sistema educativo o una organización con el objeto de mejorar desempeños y resultados, estimular el desarrollo para la renovación en campos académicos, profesionales o laborables y formar el espíritu de compromiso de cada persona con la sociedad y particularmente para con la comunidad en la cual se desenvuelve".

En base a los constructos vertidos en la fundamentación científica y de los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación se diseñaron y aplicaron dos encuestas para cada una de las variables, producto de la cual se obtuvieron los resultados sobre los niveles de la práctica pedagógica docente,

niveles comparados con las proporciones de ajuste de bondad de $X^2=66.389$ lo que indica que existen niveles bajo en la práctica pedagógica docente. La comparación de las proporciones afirma que en su mayoría regularmente se practica una buena práctica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

En función de la fundamentación de la investigación y los resultados obtenidos, se confirma la validez de la segunda hipótesis específica planteada, con un P valor de 0,000 menor al nivel de significación del 0,05 demostrándose así: El nivel de la práctica pedagógica docente es bajo y significativo en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

d) Respecto a la correlación entre las dimensiones de la variable Habilidades interpersonales y el desempeño docente.

(Belen, 2014) En una sociedad cada vez más cambiante, acelerada y despersonalizada, el encuentro con el otro y, por extensión, el encuentro de uno mismo a través del otro no es tarea fácil. Sin embargo, esta dimensión interpersonal es un factor común en los múltiples modelos de madurez psicológica propuestos por diferentes autores. Carpenter, desde su modelo de Competencia Relacional, hace alusión a la sensibilidad emocional y la empatía; Smith destaca la importancia de la capacidad de relación estrecha con otros; Allport establece como criterios de madurez personal la relación emocional con otras personas, auto-objetivación, conocimiento de sí mismo y sentido del humor, entre otros; y Heath, desde una perspectiva dimensional evolutiva, hace referencia al alocentrismo como una de las características fundamentales.

Aprendizaje en el aula: relaciones interpersonales

La educación es un proceso de relación, ya que implica la transmisión de conocimientos y de valores entre las personas, por ello el tema de las relaciones interpersonales en la escuela ha sido uno de los que ha ocupado mayor atención en el campo de la psicología de la educación y de la psicología social, ya que los resultados dependerán de estas relaciones y de las características de la interacción entre quien enseña y quien aprende.

La bondad o no de las relaciones interpersonales en la educación depende de muchos factores que podemos aglutinar en tres grandes variables: el contexto en el que se desarrollan, la conducta relacional de los participantes y la diferente concepción que en cada etapa se ha tenido de la educación.

En base a los constructos vertidos en la fundamentación científica y de los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación se diseñaron y aplicaron dos encuestas para cada una de las variables, producto de la cual se obtuvieron los resultados sobre la correlación entre las dimensiones del Habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente, según los valores obtenidos del índice de correlación de Spearman, establecidos en la matriz de correlaciones según tabla N° 31 muestran que son significativos, donde los valores Rho indican correlaciones de nivel bueno a alto. Determinando que a mayores niveles de las dimensiones de las habilidades interpersonales, se tendrá mejores niveles en las dimensiones de la práctica pedagógica docente, aclarando que no existe correlación significativa donde la cultura proactiva no se correlaciona con gestión del aprendizaje, capacitación permanente y ética profesional.

En función de la fundamentación de la investigación y los resultados obtenidos, se confirma la validez de la tercera hipótesis específica planteada, con un P valor de 0,00 menor al nivel de significación del 0,05 demostrándose así: Existe correlación significativa, buena, directa y positiva entre las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Primero:

Se ha encontrado niveles significativos de correlación entre el Habilidades interpersonales con la práctica pedagógica docente, en el que el grado de relación es bueno, positivo y directo, según los valores calculados por el coeficiente de correlación $Rho=0.755$ de Spearman, afirmando que según en los niveles que concurre el Habilidades interpersonales la práctica pedagógica docente también es concurrente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

Segundo:

Los niveles significativos de habilidades interpersonales hallado es tendiente a ser bajo y directo según los valores de comparación establecidos mediante el X^2 de ajuste de bondad, donde el valor $X^2=56.556$, es superior al valor de distribución de Chi cuadrado, determinando así la validez de la significancia pero con niveles bajos encontrados en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

Tercero:

Los niveles significativos de la práctica pedagógica docente hallado es tendiente a ser bajo y directo según los valores de comparación establecidos mediante el X^2 de ajuste de bondad, donde el valor $X^2=66.389$, es superior al valor de distribución de Chi cuadrado, determinando así la validez de la significancia pero con niveles bajos encontrados en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

Cuarto:

Los niveles de correlación hallados son significativos en las dimensiones del Habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente, donde estos tienden de moderados a buenos en el grado de afinidad según los coeficientes de correlación de Rho de Spearman (Según matriz de correlaciones de la tabla

Nº 31), determinando que a mayores niveles de las dimensiones de las habilidades interpersonales, se tendrá mejores niveles en las dimensiones de la práctica pedagógica docente, aclarando que la cultura proactiva no se correlaciona con gestión del aprendizaje, capacitación permanente y ética profesional, en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

Primero.

Los docentes debemos dar mayor atención al fortalecimiento de nuestras habilidades interpersonales, a fin de mejorar la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti de Ocongate.

Segundo.

Los docentes debemos de interrelacionarnos a fin de mejorar la buena práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti de Ocongate.

Tercero.

Los docentes debemos de realizar un buen plan curricular con el fin de mejorar la buena práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti de Ocongate.

Cuarto.

Los docentes debemos estar capacitados permanentemente con el fin de mejorar la buena práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti de Ocongate.

Quinto.

Los docentes deben dar mayor intensidad a sus habilidades interpersonales a fin de mejorar la gestión Educativa en la institución educativa Señor de Ccoylloriti de Ocongate.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Asociación Kallpa .Participación en la escuela y la comunidad .Guía 4: Habilidades para la vida, página27)

(Fuente: MORELLO, Augusto M., CAFFERATTA, Néstor A., Visión Procesal de Cuestiones Ambientales, Ed. Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2004, p. 104)

. (MEC, Diseño Curricular Base. Educación Infantil, Madrid, Ministerio de Educación, 1989, 94s.):

.(Lara Lara, L., & S. de Osorio, A. (1991). El agente educativo y su función pedagógica. Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá, Colombia: CIUP)

.(Raquel Resines Ortiz - Acropolix)

(Fuente: MORELLO, Augusto M., CAFFERATTA, Néstor A., Visión Procesal de Cuestiones Ambientales, Ed. Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2004, p. 104)

Adaptado de: Asociación Kallpa 2005.Programa de capacitación en Gestión para la Promoción de la Salud en la Comunidad. Tercer curso. Módulo II. Lima)

Almeyda, O. y Almeyda, J. (2000). *El ABC del Docente Facilitador*. Perú. Pág. 35, 330. 197

(Marco del buen Desempeño Docente - Rutas Aprendizaje p17)

(Ley de Educación Nacional, artículo 71)

Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo de la Universidad de Lima. Pág. 17, 29 y 44, 164

Álvarez, M. (2001). *El liderazgo de la calidad total*. Barcelona: Pág. 95

Arana, M. (1998). *Principios y Procesos de la Gestión Educativa*. Perú: Editorial San Marcos. Pág. 74, 76

Ávila, RB. (1990:29) *Introducción a la metodología de la investigación*. La tesis profesional. Lima: Estudio y ediciones S.A.

Barrón, K. (2014). *Gestión directivo-educativa y actitud docente ante el cambio pedagógico de instituciones educativas de Villa María del Triunfo*. Lima. 2013. (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación). Lima: Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación –Enrique Guzmán y Valle. Pág. 4

Bernal, C. (2000:111ss). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. Colombia: Pearson.

Bunge, M. (1983). *La investigación científica*. México: Ariel, SA. Pág. 44.

Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de la formación profesional en la Facultad de la UNSACA*. (Tesis de Maestría en Gestión de la Educación). Lima: unmsm. Pág. 21

Carrillo, J.(2002) *Las Motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de Centros Educativos en la Use N° 01 de Cerro de Pasco*.

Castro, E. (1999:147). *La Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Cristiana María Inmaculada.

Choque, J. (2005). *Gestión Educativa*. Perú: Ediciones Magíster-EDIMAG. Págs. 26, 84, 92 y 100ss.

Córdova, M. (2007) “*La práctica de los valores de los docentes y su influencia en la gestión pedagógica en la institución educativa General Prado de la dirección regional del callao*”.(tesis) Lima: UNE- EGV. Pág. 118.

Fischman, D. (2000) *Camino del líder.proactivo* Lima – Perú. El Comercio. Pág.7.

Flores, R. (2003) “*Estilos de Liderazgo y su Relación con el desempeño en el Aula*”, (tesis). USE 06 – Ate vitarte.

Furnhan, A. (2001: 539). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Pág. 539-545.. 540. 543.

Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana S.A. Pág.321..311.

Guerra, E (2002). *El proyecto educativo institucional, una herramienta de gestión necesaria para desarrollar liceos efectivos*. (Tesis maestría) Valparaíso: Universidad de Playa Ancha.

Guevara, M. (2003). *Administración moderna de Instituciones Educativas*. Lima: Universidad Peruana la Unión. Pág. 162ss.

Hernández, F.(2007) “*Las normas de convivencia en el aula*”¹, en la *Universidad Nacional de Aragón – España, para obtener el grado de magíster*

en Ciencias de la Educación. *Proyectos curriculares*. (Tesis) Biblioteca Nacional de Maestros. www.bnm.me.gov.ar/cgi-bin/wxis (25/06/08 5.17 p.m.)

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2010). *Gestión Educativa estratégica*. Buenos Aires: IIPE. Pág. 3.

Lexus Editores (2007). *Nueva Enciclopedia Autodidáctica*. España: Pág. 294.

Marcelo, W. y Cojal, B. (2004) *Gestión Educativa*. Lambayeque: Universidad Nacional –Pedro Ruiz Gallo-, Págs. 26 ss.

Mason, R. Y otros (2001): *Estadística para administración y economía*. México: Mc GrawHill. Pág 795-797

Ministerio de Educación (2003). *Ley N° 28044. Ley General de Educación*. Lima: ME. Arts. 29, 32, 36 y otros.

(2004) *DS. N° 009-2005-ED. Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo*. Artículo 2° . Lima: Ministerio de Educación.

(2005). *Programas de atención no escolarizada de ed. inicial. Fortaleciendo la Educación en Nuestros Niños*. Lima. Gráfica Técnica SRL. Pág. 19, 20, 3,

(2008). *Diseño Curricular Nacional*. Lima: DIGEBARE. Pág. 12, 63, 66, 68, 82, 90,

(2011). *Manual de Gestión Educativa para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Unidad de Capacitación en Gestión del ME. Pág. 18

Muchinsky, P.M. (2002) *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la Psicología organizacional*. México: Thomson.Pág.369. 518, 535

Pérez, M. (2004). *Líderes en la escuela*. (en línea) [http: /www.educar.cl/ htm2004/extra85.htm](http://www.educar.cl/htm2004/extra85.htm)

Rodríguez, R. (2004) *Gerencia Educativa*. Trujillo. Universidad César Vallejo, Pág. 26.

Rueda, D. (2004). *Glosario Terminológico de Gestión Educativa*. Lima: COPYRIGHT. 00618. Pág. 21, 22,30, 55, 43, 44, 47, 50, 75, 78, 108.

Stoner, J. y otros. (1999). *Administración*. 6a Edición. México: Prentice Hall. Pág.518

UGEL No. 04 (2004). *1er. Encuentro de Directores: Promotores del Cambio*. Lima: UGEL No. 04 Comas. Págs. 217 y 218.

Ureta, M. (2000). *Factibilidad de la mediación de conflictos como procedimiento de una pedagogía social activa, en la educación para la democracia*. (Tesis maestría). Valparaíso, Chile: Universidad de Playa Ancha.

Worchel, S., Cooper J. y otros.(2003: 344). *Psicología social*. Madrid: Thompson. Pág.344.

Zúñiga, M. (2000). *Impacto del Proyecto Enlaces, en la gestión educativa de los establecimientos educacionales municipalizados de la V Región*. (Tesis maestría:). Valparaíso, Chile: Universidad de Playa Ancha, CENLADEC.

ANEXOS

Anexo N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

HABILIDADES INTERPERSONALES Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SAGRADO CORAZON DE JESUS DE OCONGATE

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera las Habilidades interpersonales influyen en la Práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate - 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de las Habilidades interpersonales entre los docentes de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la Práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de las dimensiones de las Habilidades interpersonales y la Práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate?</p>	<p>GENERAL Determinar la influencia de las Habilidades interpersonales en la Practica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Identificar el nivel de las Habilidades interpersonales entre los docentes de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate</p> <p>Determinar el nivel de la Practica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate</p> <p>Establecer el nivel de relación de las dimensiones de las Habilidades interpersonales y la Practica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe correlación significativa, buena, directa y positiva entre las habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>El nivel de las Habilidades interpersonales entre los docentes de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate es alto y significativo</p> <p>El nivel de la Práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate es satisfactorio.</p> <p>El nivel de relación de las dimensiones de las Habilidades interpersonales y la Práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate? Es significativo.</p>	<p>VARIABLE 1: Habilidades interpersonales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Autoestima ➤ Cultura proactiva <p>VARIABLE 2: Practica pedagógica docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan curricular ➤ Gestión del aprendizaje ➤ Participación en la gestión de la institución educativa ➤ Capacitación permanente ➤ Ética profesional <p>VARIABLES INTERVINIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Edad y sexo de los profesores y estudiantes ➤ Especialización de los profesores ➤ Condición laboral de los profesores ➤ Sistema administrativo de la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate. ➤ Condiciones de la infraestructura en la institución educativa Señor de Ccoylloriti del distrito de Ocongate ➤ Implementación de las actividades diversas 	<p>TIPO DE INVESTIGACION Sustantivo básico</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION El diseño es descriptivo correlacional, porque pretende responder a preguntas de investigación donde se analiza y mide el grado de relación Entre dos o más variables.</p> <p>ESTRUCTURA DEL DISEÑO Se diagrama de la siguiente manera : MO M=Es el objeto de estudio O=Es la observación realizada al director ,docentes, estudiantes y padres de familia</p> <p>AMBITO DE ESTUDIO En la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús Ocongate</p> <p>MUESTRA Se trabajara con toda la población de los docentes al 100%</p> <p>TECNICA E INSTRUMENTOS Se utilizaran encuestas, cuestionarios,</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS Se desarrollara con software estadístico</p> <p>TECNICA DE ANALISIS El análisis se realizara utilizando parámetros estadísticos</p>

Anexo 2

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES DE INVESTIGACION

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I. 1: habilidades interpersonales	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Informar al personal sobre la visión y misión de la institución educativa • Integración de los agentes de la educación • Establece canales de comunicación efectivos • Establece redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo. • Motivación y reconocimiento al personal, estimulando o valorando su esfuerzo y dedicación al trabajo • Evitar los conflictos entre el personal de la institución • Reuniones de confraternidad • Monitoreo y acompañamiento constante • Acciones de solidaridad • Grado de organización interna y externa
	autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Relación entre docentes • Desarrollo de las reuniones de trabajo en la institución educativa • Lenguaje utilizado en las reuniones y talleres pedagógicos • Autoestima del personal docente • Asertividad en las relaciones entre docentes • Empatía en las relaciones entre docentes y estudiantes • Reacción ante un conflicto • Trato a los padres de familia de la institución • Carácter emprendedor
	Cultura proactiva	<ul style="list-style-type: none"> • Posee una cultura visionaria y no una cultura de inercia • Se interesa por lograr intereses colectivos • Manifiesta un criterio crítico

V.I. 2: Practica pedagógica docente	Plan curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora su programa curricular acorde al contexto • Trabaja en equipo en la elaboración de las programaciones curriculares • El docente domina el área que enseña • Implementa estrategias pedagógicas y activas de aprendizaje • Utiliza el lenguaje y recursos propios del área que enseña
	Gestión del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica sus sesiones de aprendizaje, considerando los procesos cognitivos de los estudiantes • Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. • Utiliza las TICs como recurso para mejorar su práctica docente en el aula • Crea un clima adecuado en el aula para el proceso enseñanza-aprendizaje • Reconoce los logros de los estudiantes • Respeta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes • Comunica oportunamente a los estudiantes sobre sus logros • Usa la información sobre el rendimiento académico para mejorar su trabajo educativo
	Participación en la gestión de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en las reuniones y actividades programadas en la institución • Trabaja en forma colaborativa en la planificación y ejecución de actividades • Está comprometido con la misión y visión de la institución educativa • Participa en la solución de problemas de la institución educativa
	Capacitación permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en los talleres de actualización docente que se organizan dentro y fuera de la institución educativa • Participa en los talleres para el manejo de las TICs • Realiza pasantías en otras instituciones • Estudios de especialización • Estudios de post grado
	Ética profesional	<ul style="list-style-type: none"> • El docente está comprometido con la formación de sus estudiantes • Promueve y refuerza prácticas saludables que contribuyan a la calidad de vida • Realiza constantemente un análisis de sus prácticas pedagógicas • Asistencia y cumplimiento del horario escolar

ANEXO 3

Varianzas de cada ítem de la variable Habilidades interpersonales

Reactivos/Ítems	N	Varianza
Ítem 1	30	1.402
Ítem 2	30	1.495
Ítem 3	30	1.845
Ítem 4	30	2.144
Ítem 5	30	1.914
Ítem 6	30	1.978
Ítem 7	30	2.097
Ítem 8	30	2.185
Ítem 9	30	1.706
Ítem 10	30	1.637
Ítem 11	30	2.133
Ítem 12	30	1.564
Ítem 13	30	1.482
Ítem 14	30	1.444
Ítem 15	30	1.637
Ítem 16	30	1.528
Ítem 17	30	1.609
Ítem 18	30	1.338
Ítem 19	30	1.569
Ítem 20	30	1.909
Ítem 21	30	1.223
Ítem 22	30	0.754
Ítem 23	30	1.444
Totales	ΣV_i	38.036
	Vt	326.093

Anexo N° 4

Varianzas de cada ítem de la variable practica pedagógica docente

Reactivos/Ítems	N	Varianza
Ítem 1	30	1.013
Ítem 2	30	0.944
Ítem 3	30	1.283
Ítem 4	30	1.068
Ítem 5	30	1.068
Ítem 6	30	0.921
Ítem 7	30	1.357
Ítem 8	30	1.155
Ítem 9	30	0.907
Ítem 10	30	1.237
Ítem 11	30	0.754
Ítem 12	30	0.944
Ítem 13	30	1.344
Ítem 14	30	1.085
Ítem 15	30	0.875
Ítem 16	30	1.269
Ítem 17	30	1.085
Ítem 18	30	1.375
Ítem 19	30	0.993
Ítem 20	30	1.220
Ítem 21	30	1.082
Ítem 22	30	1.099
Ítem 23	30	1.568
Ítem 24	30	1.306
Ítem 25	30	1.168
Ítem 26	30	1.390
Totales	ΣVi	29.506
	Vt	379.310

Anexo N° 5

Operacionalización de variables para el procesamiento de los datos

VARIABLES INDEPENDIENTE	INDICADORES	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE
Habilidades interpersonales	Frecuencia de las habilidades interpersonales	Nunca Rara vez A veces Casi siempre Siempre	Ordinal
VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA
Practica pedagógica docente	Niveles de la Practica pedagógica docente	Deficiente Malo Regular Bueno Muy bueno	Ordinal

Operacionalización de dimensiones

DIMENSIONES VARIABLES INDEPENDIENTE	INDICADORES	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE
Relaciones Interpersonales	Frecuencia de las Relaciones Interpersonales	Nunca Rara vez A veces Casi siempre Siempre	Ordinal
Autoestima	Frecuencia de la Autoestima	Nunca Rara vez A veces Casi siempre Siempre	Ordinal
Cultura Proactiva	Frecuencia de la Cultura Proactiva	Nunca Rara vez A veces Casi siempre Siempre	Ordinal
DIMENSIONES VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA

Plan curricular	Nivel del planificación curricular	Deficiente Malo Regular Bueno Muy bueno	Ordinal
Gestión del aprendizaje	Nivel de gestión del aprendizaje	Deficiente Malo Regular Bueno Muy bueno	Ordinal
Participación en la gestión de la institución educativa	Nivel de participación en la gestión de la institución educativa	Deficiente Malo Regular Bueno Muy bueno	Ordina
Capacitación permanente	Nivel de capacitación permanente	Deficiente Malo Regular Bueno Muy bueno	Ordinal
Ética profesional	Nivel de ética profesional	Deficiente Malo Regular Bueno Muy bueno	Ordinal

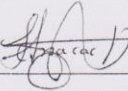
ANEXOS



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Lizandra Agustina Huacac Huacarpuma, identificado con DNI N° 40210287
egresado del Programa Académico de _____ de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
"Habilidades Intopersonales y la practica pedagogica docente en la
I.E. Señor de Croyllority - Ocongata - 2018
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 40210287



Trujillo de febrero del 2019

feedback studio

1 de 6

Habilidades interpersonales y la práctica pedagógica docente en la institución educativa Señor de Ccoylloriti - Ocongate - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:
Br. HUACAC HUACARPUMA LIZANDRA AGUSTINA

ASESOR:

Resumen de coincidencias

25%

1	repositorio.univ.edu.pe	6%
2	repositorio.univ.edu.pe	4%
3	repositorio.univ.edu.pe	1%
4	repositorio.univ.edu.pe	1%
5	repositorio.univ.edu.pe	1%
6	repositorio.univ.edu.pe	1%

Página: 1 de 75 Número de palabras: 10945 Text-only Report High Resolution Ajustado

ANEXO 1

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

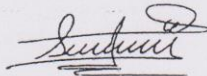
Yo, Dr. Wilbert Zegarra Salas, docente de la experiencia curricular de Asesoramiento y Elaboración de Tesis (AET); y revisor del trabajo académico titulado:

HABILIDADES ITERPERSONALES Y LA PRACTICA PEDAGOGICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEÑOR DE CCOYLLORITI - OCONGATE - 2018

De la estudiante: HUACAC HUACARPUMA LIZANDRA A. he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25%, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 01 de marzo del 2019



Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente de Investigación UCV
DNI: 23899890