



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en
las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Cajahuaringa Chilon Maria del Pilar

ASESORA

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Jurado de Tesis

Dr. Antonio Lip Licham
Presidente

Dra. Isabel Menacho Vargas
Secretaria

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

A Dios por darme la fuerza de seguir adelante y a mi familia por ser mi impulso para seguir adelante.

María del Pilar

Agradecimiento

En primer lugar a Dios por darme la vida luego a mi familia por darme su apoyo incondicional y a todas las personas que cercanas que me apoyaron para que este proyecto se haga realidad.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Cajahuaringa Chilon Maria del Pilar, estudiante del Programa de maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42870148, con la tesis titulada: Desarrollo Institucional las Relaciones Interpersonales de las instituciones UGEL 10 - Huaral, 2015

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. 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.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima setiembre del 2015

.....
Cajahuaringa Chilon Maria del Pilar
DNI. N° 42870148

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulada Desarrollo Institucional y Relaciones Intrapersonales de las instituciones UGEL 10 - Huaral, 2015.

El documento consta de siete capítulos:

Capítulo I: Introducción donde corresponde los antecedentes, marco teórico, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Marco Metodológico donde corresponde la identificación de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias Bibliográficas

Anexos

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación significativa entre las dos variables, Desarrollo Institucional y Relaciones Intrapersonal.

Espero señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice

Página del jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.	vi
Índice.	vii
Índice de tablas.	x
Índice de figuras.	x
Resumen.	xi
Abstract.	xii
I. Introducción	
1.1. Problema.	41
1.2. Hipótesis.	42
1.3. Objetivos.	44
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	47
2.2. Operacionalización de las variables	47
2.3. Tipo de estudio	48
2.4. Diseño de estudio	48
2.5. Población y muestra	50
2.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	51
2.7. Métodos de análisis de datos	53
III. Resultados	
3.1. Resultados descriptivos	56
3.2. Comprobación de Hipótesis	60
IV. Discusiones	
4.1. Discusión	66

V. Conclusiones.	70
VI. Recomendaciones.	74
VII. Referencias bibliográficas.	74

Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia de la investigación.	79
Anexo 2	Instrumentos.	80
Anexo 3	Base de datos.	84
Anexo 4	Validez del instrumento	90

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1	47
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2	48
Tabla 3	Población y muestra.	50
Tabla 4	Validación del instrumento por juicios de expertos	51
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de Desarrollo Institucional	56
Tabla 6	Distribución de los niveles de Desarrollo Institucional por dimensiones	57
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de Relaciones Interpersonales	58
Tabla 8	Distribución de los niveles de Desarrollo Institucional por dimensiones	59
Tabla 9	Correlación entre las variables Desarrollo Institucional y Relaciones Interpersonales	60
Tabla 10	Correlación entre las variables Desarrollo Institucional y manejo de la comunicación	61
Tabla 11	Correlación entre las variables Desarrollo Institucional y ambiente de colaboración	62
Tabla 12	Correlación entre las variables Desarrollo Institucional y actitudes socioafectivas	63
Tabla 13	Correlación entre las variables Desarrollo Institucional y resolución de conflictos	64

Índice de figuras

Figura 1.	Distribución de porcentajes de los niveles de desarrollo institucional	54
Figura 2.	Distribución de porcentajes según desarrollo institucional por dimensiones	55
Figura 3.	Distribución de porcentajes de los niveles de relaciones interpersonales	56
Figura 4.	Distribución de porcentajes según relaciones interpersonales por dimensiones	57

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el Desarrollo Institucional y las Relaciones Interpersonales de las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental: transversal de nivel correlacional, transversal pues se describió la relación entre variables en un tiempo determinado. La muestra fue de 199 docentes de las instituciones educativas UGEL10 - Huaral, 2015. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 33 ítems para la variable desarrollo institucional y de 31 ítems para la variable relaciones interpersonales . El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

La investigación permitió determinar que existe relación directa y significativa entre desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 - Huaral, 2015. (Rho de Spearman = 0,705** siendo ésta una correlación moderada entre las variables).

Palabras claves: Desarrollo Institucional y Relaciones Interpersonales

Abstract

The aim of the research was to determine the relationship between the Institutional Development and interpersonal relations UGELs 10 educational institutions - Huaral, 2015.

Methodologically, the research was basic type, non-experimental design: transversal correlational, cross level since the relationship between variables in a given time is described. The sample consisted of 199 teachers of educational institutions UGEL10 - Huaral, 2015. The survey technique was used for data collection, whose instrument was the questionnaire type Likert scale of 33 items for variable and institutional development of 31 items Relationships for the variable. The descriptive statistical processing was performed using Excel program and the inferential statistical program SPSS 22.

The investigation established that there direct and significant relationship between Institutional Development and Relationships in state educational institutions UGELs 10 - Huaral, 2015. (Spearman rho = 0.705** and this is a moderate correlation between the variables).

Keywords: Institutional Development and Relationships

I. Introducción

Antecedentes

A nivel internacional se tiene los trabajos de: Aguilarte (2010) quien en su tesis titulada: “La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes, de la Universidad Central de Venezuela” diseñó una propuesta de un módulo correctivo. La investigación se sustentó en la teoría Humanista de Rogers, (1999), en donde se señala que las personas deben ser menores cada día y en la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura (1980), quien postula el aprendizaje por imitación, la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel. (1983), que rescata los conocimientos previos. Trabajó con una muestra fue de 30 estudiantes, 06 profesores. Las técnicas que utilizó fue la observación directa y los instrumentos fueron: Lista de cotejo y un cuestionario .

Matos (2009) en su tesis Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes, de la Universidad de Zulia, Venezuela. Se planteó como objetivo fundamental diseñar un modelo de intervención para mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales entre docentes y directivos del Núcleo Escolar Rural 365, del municipio Valera estado Trujillo. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional con diseño de campo no experimental. La muestra estuvo compuesta por veinte (20) docentes y dos (02) directivos a quienes se le suministro un cuestionario de ciento cincuenta (150) ítems, validado por tres (3) expertos, y para el cálculo de la confiabilidad se utilizó una prueba piloto aplicando, posteriormente la fórmula coeficiente de Alfa-Cronbach donde el instrumento alcanzó una confiabilidad de 0,71 significando que el instrumento fue confiable. Se analizaron los datos utilizando la estadística descriptiva mediante el cálculo de frecuencias para luego obtener valores promedios en las subdimensiones y dimensiones de cada variable. Los resultados revelaron que; el proceso de comunicación y las relaciones interpersonales que existen entre directivos y docentes del NER 365, ubicado en el municipio Valera del estado Trujillo, no han alcanzado su pleno desarrollo ni los niveles óptimos, hecho que se revela, en el caso de la comunicación, en el predominio del tipo de comunicación descendente propia de contextos autoritarios, así como bajo el patrón acusador

centrado en faltas o errores que puedan cometer el personal de la institución. Respecto a las relaciones interpersonales, éstas se caracterizaron por ser superficiales, con presencia de conflictos y marcadas por el individualismo .

Benito (2009) realizó la tesis titulada “Las relaciones interpersonales de los profesores en la gestión educativa” en la Universidad de Salamanca España, para optar el Grado de Magíster en gerencia educativa, de tipo descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. Utilizó cuestionario en escala de Likert que aplicó a una muestra de 86 docentes, y obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,765, y concluye que: existe una relación positiva y significativa entre las actitudes socio afectivo y la gestión educativa así también entre el manejo de conflictos y gestión educativa.

Rodríguez (2005) desarrolló su tesis titulada: Desarrollo Institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora” cuyo objetivo del estudio fue, comprobar la hipótesis: A consecuencia de la incorporación de un modelo de evaluación de la calidad en la enseñanza se produce un desarrollo en la institución y en el profesorado. La metodología empleada fueron distintos enfoques metodológicos con datos cualitativos y complementados por datos cuantitativos, para ello se aplicaron tres cuestionarios: con el cuestionario I se diagnosticó el desarrollo institucional y del profesorado, en el cuestionario II se procedió a indagar sobre el desarrollo institucional y del profesorado en los IFD y finalmente con el cuestionario III se verificó el desarrollo institucional y del profesorado en Europa, Países que han integrado la muestra : Francia, España, Dinamarca, Alemania, Holanda, Irlanda, Suecia, Finlandia, Islandia, Noruega, Bélgica; las conclusiones arribadas indicó que el acompañamiento generó la construcción de una nueva realidad para cada Instituto de Formación Docente del estudio, pero, también, ha descubierto la que vivía cada organización.

Antecedentes nacionales

Avilés (2014) en su tesis titulada: El clima organizacional y el desarrollo institucional en la institución educativa “Jorge Diomedes Giles Llanos” de Ate -

Vitarte. Lima 2013, cuyo objetivo fue determinar la relación de las variables: clima organizacional y desarrollo institucional. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y tipo de diseño Descriptivo - Correlacional. El muestreo fue no probabilístico, la muestra fue de 48 docentes de nivel Primaria, a quienes se le aplicaron respectivamente el Cuestionario de clima organizacional adaptado de Litwin y Stringer (1968) para Clima Organizacional y el cuestionario de desarrollo Institucional adaptado de Quispe y Nonones (2010) para la segunda variable cuyos resultados fueron que existe una relación positiva alta entre el Clima Organizacional y Desarrollo Institucional en la Institución Educativa “Jorge Diomedes Giles Llanos” de Ate - Vitarte. Lima 2013. La relación advertida de manera explícita o directa indica que a mayor desarrollo del Clima Organizacional, se incrementará también mayor progreso del Desarrollo Institucional .

Así también, se cuenta con el trabajo de Nieto y Solórzano (2014) en su tesis de Maestría denominada “Relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones”, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. Realizado en la Universidad César Vallejo. El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones Lima - 2014. La investigación es de tipo básica de naturaleza descriptiva y correlacional. Diseño no experimental-transeccional y correlacional. Conclusión: En la tabla 22 un valor rho Spearman de 0.590 y una $p = 0.001$ confirma la hipótesis alterna que indica que existe relación positiva entre la dimensión retención del talento humano y el desarrollo organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima – 2014.

Quispe (2013) realizó un estudio de investigación titulado: El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01- 2012, para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación. Realizado en la Universidad César Vallejo. El objetivo general de esta investigación fue Determinar la relación entre el Clima Laboral y Desarrollo

Organizacional en las Instituciones Educativas según la opinión de los docentes de la Red N°03 de la Ugel N° 01 SJM – 2012. El estudio plantea una investigación de tipo básica-sustantiva. Diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Conclusión: Las relaciones interpersonales está relacionado directamente y significativamente con el desarrollo organizacional de las instituciones educativas según la opinión de los docentes en la Red N°03 de la Ugel N° 01 SJM – 2012, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.757, cuya correlación es significativa al 95% de los datos y el 5.0% de margen error de los datos procesado de las variables de estudio; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con una $p=0.001(p < 0.05)$.

Ferro y Venancio (2008) en su tesis titulada: Liderazgo y relaciones interpersonales de los directores de las IE estatales del distrito de San Martín de Porres de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Buscaron demostrar que el liderazgo y las relaciones interpersonales tienen una relación directa, su muestra fue de 71 directores, 293 docentes y 155 administrativos. Se utilizó el diseño no experimental correlacional; utilizaron dos cuestionarios: uno para directores y otro para docentes y administrativos una de liderazgo y una de relaciones interpersonales . El instrumento fue validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad estadística mediante el estadístico Alpha de Cronbach. La conclusión a la que llegaron es que existe una relación directa entre liderazgo y relaciones interpersonales y que el liderazgo y las relaciones interpersonales en una escuela están muy relacionadas pues si no hay un buen estilo de liderazgo no hay buenas relaciones interpersonales y si el clima es malo se rompen las relaciones interpersonales, es por eso que todo director debe prepararse para poder dirigir y liderar la institución educativa y llevarla a hacer una institución educativa de calidad con buenas relaciones interpersonales .

Finalmente el trabajo de Vilca y Canaza (2013) en su tesis titulada: Las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución educativa N° 7102 San Francisco de Asís del distrito de Pachacamac, 2013 - Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre

las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica, el diseño de la investigación fue no experimental descriptivo correlacional, arribaron a las siguientes conclusiones: existe relación positiva moderada entre las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica. Así también, baja relación positiva entre actitudes socio afectivo y solución de conflictos con la gestión pedagógica. Baja relación entre la comunicación y el ambiente de colaboración con la gestión pedagógica. Los docentes tienden a percibir una gestión pedagógica inadecuada.

Fundamentación científica

La presente investigación tiene sus bases en el desarrollo de las teorías sobre la variable: **Desarrollo institucional** que según Porras y Robertson (1992) “es un esfuerzo a largo plazo, guiado y apoyado por el personal jerárquico y directivo, para mejorar la visión, la delegación de autoridad, el aprendizaje y los procesos de resolución de problemas de la Institución Educativa, mediante una administración constante y de colaboración con el clima organizacional” (p. 42). Para los autores el desarrollo institucional es la mejora continua en crecimiento de las responsabilidades de una institución para responder a las necesidades de sus beneficiarios (comunidad educativa) pretendidos a gran escala demográfica.

Avilés, 2014 cita a Bennis (1967, p.11), quien señala “que el desarrollo organizacional es una estrategia educativa, adoptada para lograr un cambio planeado de la organización y una respuesta al cambio; una compleja estrategia educacional con el fin de cambiar creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones”, de modo que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos y al ritmo de los propios cambios.

Es decir, el desarrollo Institucional es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas la investigación y la teoría.

Para Schumuck y Miles (1971) la importancia que del Desarrollo Institucional se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente.

Según Quispe y Nonones (2010) el desarrollo institucional es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, infraestructura, innovación, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados.

Objetivo del desarrollo institucional

Para Robbins, (1997) el objetivo principal del desarrollo institucional es el valorar, es el crecimiento humano y organizacional, los procesos participativos y de colaboración, y el espíritu de investigación de sus elementos.

Asimismo, puntualiza que los valores en el desarrollo institucional son fundamentales y enumera los siguientes:

Respeto por las personas: Se percibe a los individuos como responsables, meticulosos y serviciales. Se les debe tratar con dignidad y respeto.

Confianza y apoyo: La organización eficaz y saludable se caracteriza por la confianza, autenticidad, franqueza y un clima de apoyo.

Igualdad de poder: Las organizaciones eficaces restan énfasis a la autoridad y control jerárquico.

Confrontación: No se deben esconder los problemas. Se les debe enfrentar abiertamente.

Participación: Mientras más se involucren las personas que se verán afectadas por un cambio, en las decisiones que rodean ese cambio, más se verán comprometidas con la implantación de esas decisiones.

Por ello, el desarrollo institucional aborda, entre otros: los problemas de comunicación, conflictos entre grupos, cuestiones de dirección y jefatura, cuestiones de identificación y destino de la empresa o institución, el cómo satisfacer los requerimientos del personal o cuestiones de eficiencia organizacional.

Dimensiones de la variable: Desarrollo Institucional

Quispe y Nonones (2010) postulan la existencia de cinco dimensiones que explican el desarrollo institucional, las cuales como:

Dimensión organización

Esta dimensión representa “la percepción que tiene los miembros de la organización para coordinar los métodos, técnicas y habilidades gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas” (Quispe y Nonones 2010, p. 34)

Así también refieren que; se designa con el término de organización a aquel sistema diseñado para alcanzar satisfactoriamente determinados objetivos o metas, en tanto, estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplan funciones específicas. Es decir y en otras palabras una organización serán grupos sociales conformados por personas, una serie de tareas y una administración que interactuarán en el marco de una estructura sistémica con la meta de cumplir con ciertos objetivos propuestos .

Niveles de organización

Existen diferentes niveles de organización según la dimensión de una institución y según el ámbito de supervisión de subordinados que pueda controlar un director.

Quispe y Nonones (2010) al respecto aclara y dice:

Si ésta es pequeña y tiene pocos empleados podrán ser dirigidos por un solo jefe. Si la empresa va creciendo y teniendo más trabajadores se tendrán que ir constituyendo mandos intermedios, que irán aumentando conforme se incrementa el número de subordinados. (p. 14)

De lo anterior se infiere que cuando la tarea a ejecutar se realiza por una sola persona no presentan problemas, pero si se exige la participación de varias personas es necesario organizarla y para ello se debe tener en cuenta lo siguiente: Cada individuo conozca lo que hacen los demás. Conocer sus funciones y sus obligaciones en el proceso de trabajo. Tener una información de todas las actividades que se desarrollan en el trabajo, con el fin de dar al trabajador una visión más clara y de conjunto que facilite la comprensión del objetivo final de la empresa .

Principios de organización

Según Quispe y Nonones (2010) se debe tener en cuenta pautas con fines orientativos para la dirección de la empresa. Es necesario tener en cuenta los principios antes de hacer la elección de una estructura: Definición de objetivos de la empresa. Unidad de mando: cada subordinado tenga un solo superior y que conozca que depende de él, y que el superior conozca a sus subordinados . Esto contribuye a una clara asignación de órdenes, evitando interferencias. Unidad de dirección. Autoridad y responsabilidad: a mayor poder, mayor responsabilidad. Extensión del control: fijar el ámbito de autoridad. Homogeneidad de tareas.

Graduación o jerarquía de la autoridad. Deben estar claramente establecido quiénes tienen la facultad de ordenar la realización de las distintas tareas.

Equilibrio en la organización.

Tipos de organización

En toda organización la estructura de la empresa conviven, en armonía o conflictivamente, la organización formal y la organización informal.

La organización formal es la configuración intencional que se hace de las diferentes tareas y responsabilidades, fijando su estructura de manera que se logren los fines establecidos por la empresa, lo cual supone ordenar y coordinar todas las actividades, así como los medios materiales y humanos necesarios.

La organización informal se conforma mediante una red de relaciones informales que se producen en el ámbito empresarial y que no han sido planificadas por la dirección ni establecidas con anterioridad. De esta manera, dos empresas con una organización formal similar serán diferentes, y también será distinto su funcionamiento, puesto que estarán integradas por personas que se adaptan de forma muy diferente a la organización formal .

Dimensión Tecnología

Corresponde a la “percepción de los miembros sobre la aplicabilidad de medios tecnológicos a su entorno para satisfacer sus necesidades. Asimismo, se refiere a las herramientas, técnicas y acciones que se emplean para transformar las entradas en salidas”. (Quispe y Nonones, 2010, p. 34).

Los recursos tecnológicos son dispositivos que facilitan el acceso a la información y a la participación de docentes y estudiantes en proyectos cooperativos y colaborativos. Son herramientas que se incorporan para potenciar los procesos de aprendizaje; como recursos didácticos en el aula. Abren nuevas posibilidades al conocimiento, a la vez que propician competencias docentes

diferenciales para que los alumnos los integren y utilicen como instrumentos al servicio de su propia formación .

El desarrollo tecnológico sería lo relativo a la moderna producción y difusión de innovaciones, representado en bienes materiales. Desde el enfoque instrumental de la tecnología, el factor fundamental del desarrollo tecnológico sería la difusión de innovación, es la fuerza del cambio, y serían las máquinas las que deciden sobre la organización. A esta concepción, en donde la tecnología determina la organización social, se le conoce como determinismo tecnológico (Quispe y Nonones, 2010 cita a Roe Smith y Marx, 1996).

La tecnologías de la información y la comunicación son de carácter innovador y creativo, pues dan acceso a nuevas formas de comunicación, pues su utilización implica un futuro prometedor y se relacionan con mayor frecuencia con el uso de la Internet y la informática, lo cual afectan a numerosos ámbitos de las ciencias humanas como la sociología, la teoría de las organizaciones o la gestión. En América Latina se destacan con su utilización en las universidades e instituciones países como: Argentina y México, en Europa: España y Francia, resultan un gran alivio económico a largo plazo, aunque en el tiempo de adquisición resulte una fuerte inversión .

Los elementos que integran las tecnologías de la información y la comunicación, sin duda el más poderoso y revolucionario es Internet, que abre las puertas de una nueva era, la Era Internet, en la que se ubica la actual Sociedad del conocimiento. Internet proporciona un tercer mundo en el que se puede hacer casi todo lo que se hace en el mundo real y además nos permite desarrollar nuevas actividades, muchas de ellas enriquecedoras para nuestra personalidad y forma de vida (contactar con foros telemáticos y personas de todo el mundo, localización inmediata de cualquier tipo de información. Y es que ahora las personas pueden repartir el tiempo de su vida interactuando en tres mundos: el mundo presencial, de naturaleza física, constituido por átomos, regido por las leyes del espacio, en el que hay distancias entre las cosas y las personas; el

mundo intrapersonal de la imaginación y el ciberespacio, de naturaleza virtual, constituido por bits, sin distancias . (Marques, 2000).

Se entiende por tecnología educativa al acercamiento científico basado en la teoría de sistemas que proporciona al educador las herramientas de planificación y desarrollo, así como la tecnología, busca mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje a través del logro de los objetivos educativos y buscando la efectividad y el significado del aprendizaje.

Dimensión economía

Es la “percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la administración de sus recursos y optimizarlos para beneficio organizacional, es decir, es el uso o manejo los escasos recursos para satisfacer las necesidades”. (Quispe y Nonones 2010, p. 34).

Optimizar, no es sinónimo de ahorrar o suprimir, en términos generales es buscar la mejor manera de realizar una actividad, en tal sentido la optimización de la gestión de los recursos tiene que ver con la eficiencia (utilizar los recursos de la mejor manera posible, o dicho de otra manera, obtener los mayores beneficios con los mínimos costos), pero la eficiencia tiene estrecha conexión con la eficacia (término que hace énfasis en los resultados, hacer las cosas correctas, lograr objetivos, crear más valores), por lo que para optimizar recursos, no nos bastaría con ser eficientes, sino que también hay que ser eficaces, es el desafío que hoy en día los ISP, y en general todas instituciones Educativas afrontan, como ser creativos, innovadores con los medios y recursos que cuentan en su realidad.

Los Docentes formadores, estudiantes y autoridades son los que deben de empoderarse del Centro de Recursos, como un bien propio para garantizar a las generaciones venideras la optimización de la gestión de los materiales, mediante la construcción de redes de centros de recursos, actualización, capacitación de los recursos humanos que harán posible el éxito de la formación inicial de los presentes y futuros docentes del País. Tales recursos pueden ser distribuidos

entre la producción de bienes y servicios, y el consumo, ya sea presente o futuro, de diferentes personas o grupos de personas en la sociedad.

Dimensión Innovación

Representa la “percepción que tiene los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios” (Quispe y Nonones 2010, p. 35).

De acuerdo a los autores la innovación está ligado a la creatividad y es uno de los factores básicos de desarrollo en las instituciones. La innovación no consiste únicamente en la incorporación de tecnología, sino que va más allá, es decir; ayuda a prever las necesidades y a descubrir los nuevos productos, procesos y servicios de mayor calidad, generando nuevas prestaciones con el menor coste posible. La innovación hace necesaria la reacción ante los cambios que impone el mercado globalizado .

En tal sentido, la innovación como todo aquel camino inédito hecho con el conocimiento disponible para alcanzar una meta razonable o al menos intentarlo. La meta ser alcanzada por otros métodos, pero insistimos, solo se innova si el camino ideado es nuevo.

Así también, Quispe y Nonones (2010) cita a Cañal de León quien textualmente señala que la innovación es:

Un conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes. La innovación no es una actividad puntual sino un proceso, un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado. Su propósito es alterar la realidad vigente, modificando concepciones y actitudes, alterando métodos e intervenciones y mejorando o transformando, según los casos, los procesos de enseñanza y aprendizaje. La innovación, por tanto, va asociada al cambio y tiene un

componente – explícito u oculto- ideológico, cognitivo, ético y afectivo. Porque la innovación apela a la subjetividad del sujeto y al desarrollo de su individualidad, así como a las relaciones teoría práctica inherentes al acto educativo. (p.8)

De lo anterior se afirma que hablar de innovación educativa significa referirse a proyectos socioeducativos de transformación de ideas y prácticas educativas en una dirección social e ideológicamente legitimada, y que esa transformación merece ser analizada a la luz de criterios de eficacia, funcionalidad, calidad y justicia y libertad social.

Rimari (2013) cita a Quispe y Nonones (2010) quienes señalaron que existe un consenso entre los diferentes autores respecto a que no todo cambio es una innovación, pues la innovación supone una transformación, un cambio cualitativo significativo respecto a la situación inicial en los componentes o estructuras esenciales del sistema o proceso educativo. La innovación supone, también, partir de lo vigente para transformarlo. Por lo tanto, parte de un cambio en las estructuras y concepciones existentes. Así, por ejemplo, la ampliación horaria o la adquisición y uso de nuevos materiales didácticos, son obviamente un cambio o mejora, pero sólo podrán llegar a considerarse como innovación si se producen cambios significativos respecto a la rutina establecida tradicionalmente en la escuela: la metodología, las relaciones interpersonales, la concepción del proceso enseñanza-aprendizaje, la organización o el funcionamiento de la escuela o el aula de aprendizaje .

En otras palabras la innovación educativa implica un cambio cultural que afecta a cada individuo, al grupo y al marco institucional. Implica cambios en las actitudes, en las creencias, en las concepciones y las prácticas en aspectos de significación educativa como la naturaleza y función de la educación y de la escuela, el proceso de enseñanza-aprendizaje, la concepción y relación con el conocimiento, la estructura y funcionamiento, y las relaciones entre los diferentes actores involucrados . La innovación tiene un carácter sistémico por la naturaleza misma de la educación y de la escuela, que es un sistema abierto, de tal modo que la introducción de un cambio en algún componente tiene repercusiones más o

menos mediatas en los otros componentes con los que se relaciona e interactúa. En consecuencia, la innovación implica repensar todo el orden establecido y propender a su mejora.

Dimensión infraestructura

Es la “percepción por parte de los miembros de la Institución acerca de un conjunto de elementos que se consideren necesarios para el funcionamiento de una organización, que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente” (Quispe y Nonones, 2010, p. 35).

En tal sentido, la infraestructura puede ser todo el conjunto de elementos físicos y materiales como las instalaciones de la institución y las obras que se encuentran en un espacio determinado de la misma, por ello, es necesario considerar al recurso físico como elemento clave de apoyo para obtener una cobertura del 100% y mejorar la calidad de la educación, con una infraestructura que ofrezca adecuadas condiciones de confort para el desenvolvimiento de las actividades de enseñanza aprendizaje, así como contar con modernos apoyos tecnológicos, pues una infraestructura física educativa en mal estado impacta en el desarrollo integral de los educandos y los docentes porque no tienen las condiciones adecuadas para alcanzar un aprendizaje efectivo .

La infraestructura escolar ha sido tradicionalmente analizada como un factor asociado ante todo con la cobertura escolar. Sin embargo, recientemente ha aumentado el número de estudios que han encontrado asociaciones positivas entre las condiciones físicas de las escuelas y el aprendizaje de los estudiantes (Avilés cita a Quispe y Nonones, 2010).

En general la infraestructura de los planteles educativos comprende aquellos servicios y espacios que permiten el desarrollo de las tareas educativas. Las características de la infraestructura física de las escuelas contribuyen a la conformación de los ambientes en los cuales aprenden los estudiantes y, por

tanto, funcionan como plataforma para prestar servicios educativos promotores del aprendizaje que garantizan su bienestar. Además, dicha infraestructura es una condición para la práctica docente, pues es un insumo básico para los procesos educativos y su ausencia, insuficiencia o inadecuación pueden significar desafíos adicionales a las tareas docentes. Así, las características de la infraestructura se transforman en oportunidades para el aprendizaje y la enseñanza.

Teoría de desarrollo institucional

Entre las teorías que sustentan el desarrollo institucional se tiene: La teoría del Sistema Abierto, propuesta por Katz y Kahn (1977) quienes desarrollaron un modelo de organización más amplio y complejo mediante la aplicación de la teoría de sistemas y la teoría de las organizaciones. Luego compararon las posibilidades de aplicación de las principales corrientes sociológicas y psicológicas en el análisis organizacional, proponiendo que la teoría de las organizaciones se libere de las restricciones y limitaciones de los enfoques previos y utilice la teoría general de sistemas .

Según el modelo propuesto por los autores, la organización presenta las siguientes características típicas de un sistema abierto:

Importación (entrada): La organización recibe insumos del ambiente y necesita provisiones renovadas de energía de otras instituciones, o de personas, o del medio ambiente material. Ninguna estructura social es autosuficiente ni autocontenida.

Transformación (procesamiento): Los sistemas abiertos transforman la energía disponible. La organización procesa y transforma sus insumos en productos acabados, mano de obra, servicios, etc.

Exportación (salida): Los sistemas abiertos exportan ciertos productos hacia el ambiente.

Los sistemas como ciclos de eventos que se repiten: El funcionamiento de cualquier sistema consiste en ciclos repetitivos de importación- transformación- exportación.

Entropía negativa: Los sistemas abiertos necesitan moverse para detener el proceso entrópico para reabastecerse de energía manteniendo indefinidamente su estructura organizacional.

Información como insumo: Los sistemas abiertos reciben también insumos de tipo informativo que proporcionan señales a la estructura sobre el ambiente y sobre el funcionamiento en relación con éste.

En tal sentido la teoría de los sistemas cerrados, apoya en precisar el tránsito hacia el sistema abierto. La institución educativa como un sistema social se establece en su génesis como sistema cerrado “emergente”, para luego consolidarse como sistema “abierto”. En el sistema clausurado “provisional”, los docentes-directivos y el profesorado se consolidan en el trabajo colegiado, para hacer de los desaciertos estructurales, determinados por la insularidad de sus dinámicas, un factor de éxito con base en la praxis educativa y pedagógica (maestros creadores de círculos virtuosos). Esta praxis está mediada por procesos investigativos que confluyen en la configuración del currículo .

Variable relaciones interpersonales

Con respecto a la variable relaciones interpersonales Peñafiel y Serrano (2010) la definen como un conjunto de habilidades relacionadas con el comportamiento, el conocimiento y las emociones de los individuos, dando lugar por un lado, a unas relaciones sociales eficientes, y por otro lado, la aceptación por el resto de sujetos, lo cual es complementado por (Monjas, 2007) quien enfáticamente dice que es “Un conjunto de cogniciones, emociones y conductas que permiten relacionarse y convivir con otras personas de forma satisfactoria y eficaz” (p. 39).

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona, porque son “aquellas que nos ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos” (Materán, 2009, p. 120 citado por Román y Romá, 2013). A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. Y la escasez de estas habilidades pueden inducir al rechazo, retraimiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Para estos autores las relaciones interpersonales, si bien es cierto, es un refuerzo social, también es uno de los campos en que las dificultades y los problemas encuentran terreno abonado para aflorar y mermar la calidad de vida, pues, en la dinámica cotidiana de las relaciones interpersonales se observan la inconmensurable diversidad de subjetividades .

Así también, Troncoso (2009) citado por Vilca y Canaza (2013) señalaron que “es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida, para que cada día sea lo mejor posible” (p.103). La autora refiere que las relaciones interpersonales es una habilidad innata, pero, esta se desarrolla y se aprende.

Los autores enfatizan que las relaciones interpersonales son inherentes a la persona y que se aprenden e incrementa a partir de la experiencia en los grupos naturales en los que se está inserto.

Para caballo (2001) las relaciones interpersonales son un factor muy importante en determinados ámbitos laborales en los cuales el trabajo en equipo es necesario. Es por ello que aquellas personas con facilidad para relacionarse y socializar suelen ser mejores vistas para algunos puestos que aquellas que prefieren trabajar individualmente .

En resumen las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona, porque son “aquellas que nos ayudan a crecer

como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos” (Materán, 2009, p. 120 citado por Román y Romáí, 2013). A través de ellas, la persona se fortalece mediante refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo.

Importancia de las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales comprenden la razón y la calidad del diario interactuar de las personas, la interacción como condición esencial para la sobrevivencia de las personas, la constante dinámica de reciprocidades, a veces cercana, otras distante, es la base del constructo social y, es por ello, que se le puede analizar como producto de la estructura económica y de los hábitos y tradiciones de la sociedad. Por lo tanto, es lo más importante que existe tanto a nivel personal como a nivel organizacional .

Del tipo de relaciones que el individuo establezca dependerá su desenvolvimiento ya sea a nivel personal o en la organización. Es por ello que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en la productividad de una organización; por lo tanto el hombre como ser social debe tratar de mejorar las relaciones con los demás para lograr una coordinación eficiente de los esfuerzos humanos, para así evitar situaciones conflictivas (Álvarez, 2013).

No en vano Zaldívar (2010) citado por Peñafiel y Serrano (2010) señala que un individuo competente en el desempeño de sus relaciones interpersonales, es aquel que cuenta con recursos personales, que le permiten utilizar y manejar de manera acertada y efectiva sus habilidades comunicativas, en dependencia de los diferentes contextos sociales en los que se desenvuelve.

Así también, las relaciones interpersonales en el centro laboral y fuera de él constituyen un papel crítico, pues, aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no alcanza para incrementar la productividad, sí contribuyen significativamente a ella (Orduña, 2006). Por ello, es indispensable, que toda organización tome en cuenta las relaciones interpersonales entre sus empleados

para mantener un equilibrio y una armonía, en post de la eficiencia y la eficacia de ellos mismos. Así también, las organizaciones deben estar alertas ante situaciones de conflictos para encontrar soluciones apropiadas mediante el trabajo en equipo para lograr los resultados deseados .

Relaciones interpersonales en las instituciones educativas

En el ámbito educativo, existen situaciones que producen cierto grado de conflicto, expresadas en diferencias por posiciones opuestas; conflictos que deben ser superados de acuerdo a las habilidades y actitudes de los docentes, por ello es de suma importancia que tiene en el proceso de la enseñanza aprendizaje; las relaciones interpersonales y por ende en el desarrollo institucional. Por tal motivo, se requiere que el gerente educativo haga uso de los diferentes elementos que le permitan establecer una buena relación con el personal a su cargo.

Desde esta perspectiva una institución educativa estará mejor preparada para enfrentar los cambios tanto dentro y fuera del mismo, generando así altos niveles de logro estudiantil, independientemente del nivel socioeconómico de su población escolar. La convivencia constituye para las personas una práctica de relaciones interpersonales que modula una manera y una forma de vivir en sociedad. Convivir para vivir es un reto en la vida de las personas, y son las instituciones educativas espacios de formación para el aprendizaje de la convivencia democrática (Minedu, 2009).

En tal sentido, es imperante la necesidad de incluir además de los aspectos cognoscitivos e intelectuales, aspectos relacionados con el desarrollo personal y sobre todo con las relaciones interpersonales los cuales resaltan la importancia que tiene para la educación el aprender a vivir juntos, pues, ser un “buen docente”, no basta con tener algunos saberes y extenderlo, un buen profesional de la educación es aquel que posee los conocimientos adecuados, los sabe aplicar, pero además tiene una serie de características propias que benefician el avance de su labor, sus relaciones interpersonales y el aprendizaje de sus

estudiantes, basados en los cuatro pilares pedagógicos: aprender a ser, a conocer, a hacer y a convivir.

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Según Caballo (2001) citado por Vilca y Canaza (2013) en el desempeño de las relaciones interpersonales, se debe tomar en cuenta las siguientes dimensiones: manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos.

Dimensión: Manejo de la comunicación

La comunicación se considera un “proceso integrado de las actividades humanas, donde todo individuo de alguna manera se comunica, directa o indirectamente en forma presencial o a distancia” (Aguilarte, Calcurián y Ramírez, 2012 cita a Caballo, 2001, p.31). En donde el autor enfatiza que la comunicación es un proceso y como tal requiere de un contexto social del cual la persona es parte.

Las instituciones educativas son marcos referenciales, donde lo que se comunica no son sólo contenidos sino también formas de relacionarse, las cuales consciente o inconscientemente pueden ser propuestas para compartir, comprender, negociar beneficios e intereses comunes al grupo.

Para Caballo (1997) “gracias a la comunicación positiva, los sujetos son capaces de solucionar y afrontar los problemas que se les plantean. De este modo, dando como resultado al desarrollo íntegro de su persona” (p.67).

Según el autor la comunicación y la educación es lo mismo, porque, no puede existir una sin la otra, pues para él el proceso docente educativo es un proceso comunicativo donde el profesor y el estudiante participan activamente en la solución de las tareas y en la adquisición de nuevos conocimientos. Por tanto, aprenden unos de otros durante el proceso. Esto nos indica que a través de la comunicación se va a producir un encuentro entre los sujetos, encuentro que va a trascender en un nuevo saber, en una acción transformadora .

En las instituciones educativas es un marco de referencia, donde lo que se comunica no son sólo contenidos sino también formas de relacionarse, las cuales consciente o inconscientemente son propuestas para compartir, comprender, negociar beneficios e intereses comunes al grupo en general y a los estudiantes en forma particular.

Así también, Requena y Albistur (1999) argumentan que: “la comunicación es un aprendizaje constante y continuo implica asumir las diferencias, como invitación a un encuentro creativo. Comunicarnos es, entonces, ubicarnos, descubrirnos, tomar conciencia del rol, lugar y poder de cada uno” (p. 5).

Sin embargo, para Ramos y Romaní (2013) quienes citaron a Caballo; la educación y la comunicación pueden ser entendidos de diversa forma; y, según se los entienda, se abordará con diferente criterio el uso de ellos en el proceso de enseñanza – aprendizaje. “Cuando se ve a la educación desde una perspectiva unidireccional, se tiende casi inconscientemente a no dar valor a la expresión personal de los educandos y a no considerar esas instancias de autoexpresión y de interlocución como componentes ineludibles del proceso pedagógico (p.38).

En términos más amplios, la comunicación es la única actividad que toda persona comparte, pues, ya sea oral o escrita transmite y comparte conocimientos, conceptos, sentimientos, ideas, emociones, estados de ánimo, entre otros aspectos, e allí su esencia, ya que, la capacidad para comunicar es vital para el éxito de cualquier desempeño.

Dimensión Ambiente de colaboración

Para Caballo (1997) el desarrollo eficaz del manejo de las relaciones interpersonales es necesario manejar un ambiente de colaboración por ello se debe tener en cuenta el rol que deben desempeñar docentes y estudiantes, que constituyen los componentes personales del proceso enseñanza-aprendizaje.

De lo anterior se debe tener en cuenta que en las instituciones educativas es imprescindible que exista un ambiente de colaboración, entre todos los componentes que lo integran, ya que, el proceso de enseñanza aprendizaje es muy complejo, porque inciden en su desarrollo una serie de componentes que deben interrelacionarse para que sus resultados sean óptimos; de lo contrario no será posible lograr tal optimización .

Es decir, La satisfacción del docente con la colaboración depende tanto de las oportunidades de colaboración como de la disposición a participar, y esta disposición depende muchas veces de cómo se siente.

El ambiente de colaboración es todo proceso donde se involucra el trabajo de varias personas en conjunto de y forma mutua, es decir apoyando a una persona que al realizar alguna tarea se le dificulte (Escobar, 2005 cita a Caballo, 1997).

Por ello en las instituciones educativas es imprescindible que exista un ambiente de colaboración, entre todos los componentes que lo integran, ya que, el proceso de enseñanza aprendizaje es muy complejo, porque inciden en su desarrollo una serie de componentes que deben interrelacionarse para que sus resultados sean óptimos; de lo contrario no será posible lograr tal optimización.

La satisfacción del docente con la colaboración depende tanto de las oportunidades de colaboración como de la disposición a participar, y esta disposición depende muchas veces de cómo se siente.

Al respecto Caballo (2002) enfáticamente señaló:

Si todas las ideas y roles son valorados, con igualdad, sin dominaciones, sometimientos, ni exclusiones, es posible formar un grupo cooperativo donde cada quien sienta que es un arte necesaria para la totalidad. Y así puedan colaborar entre sí, sumando esfuerzos para alcanzar objetivos, como socios que cooperan y no como oponentes que compiten. (p. 22)

Parafraseando al autor las oportunidades de participación sólo serán efectivas si el docente se siente valorado en todos los aspectos, es decir, el docente se siente cómodo participando, porque se considera competente, siente que puede hacer aportes, acepta las normas y procedimientos establecidos para la participación y existen experiencias anteriores que evalúa positivamente.

Finalmente se concluye que para el desarrollo eficaz del manejo de las relaciones interpersonales es necesario manejar un ambiente de colaboración, debe definirse el rol que deben desempeñar profesores y alumnos, que constituyen los componentes personales del proceso enseñanza-aprendizaje.

Dimensión: Actitudes socio afectivas

Las actitudes socio afectivas según Caballo (1982, p.31) "están enfocadas a la capacidad para sentir, entender, aplica, descifrar y responder a los estímulos sociales en general, especialmente de aquellos que provienen del comportamiento de los demás" para el autor las actitudes socio afectivas son competencias fundamentales, de toda persona para, relacionarse eficazmente, hacer frente a los problemas y tomar decisiones en un mundo cada vez más complejo.

En el campo educativo las actitudes socioafectivas; además de promover la salud mental y el bienestar personal, dichas competencias benefician el desarrollo ético y ciudadano, la prevención de conductas de riesgo, promueven mejoras sobre el ambiente y el clima escolar y el aumento de la motivación de logro y del aprendizaje académico, entre otros beneficios. El desarrollo socioafectivo, es una labor de mediación en que se aprovechen al máximo las potencialidades de la interacción: profesor-alumno, alumnos-as, y grupos sociales-alumnos; forma parte de la conducta adaptativa del sujeto.

Las actitudes socio afectivas son competencias fundamentales, de toda persona para, relacionarse eficazmente, hacer frente a los problemas y tomar

decisiones en un mundo cada vez más complejo, y una persona que posee actitudes socioafectivas adecuadas se caracteriza por:

Tener un buen autoconcepto y seguridad afectiva, enfrentar y resolver conflictos de manera pacífica y mantener buenas relaciones interpersonales con los iguales, comunicar asertivamente nuestros sentimientos e ideas, promover estados de calma y optimismo que nos permitan alcanzar nuestros objetivos personales y académicos, empatizar con otros, tomar decisiones responsables, entre otras...(Villegas, (2010) p.87 cita a Caballo).

Los autores enfatizaron que promover el desarrollo de las actitudes socioafectivas es necesario, porque ofrece herramientas para el bienestar personal, desarrollo ético y ciudadano.

En el campo educativo los estudios sobre este tema, demuestran cómo, además de promover la salud mental y el bienestar personal, dichas competencias benefician el desarrollo ético y ciudadano, la prevención de conductas de riesgo, promueven mejoras sobre el ambiente y el clima escolar y el aumento de la motivación de logro y del aprendizaje académico, entre otros beneficios. El desarrollo socioafectivo, es una labor de mediación en que se aprovechen al máximo las potencialidades de la interacción: profesor-alumno, alumnos-as, y grupos sociales-alumnos; forma parte de la conducta adaptativa del sujeto.

Dimensión Resolución de conflictos

La resolución de conflictos es la capacidad de negociar y resolver conflictos. Las personas capaces de manejar los conflictos identifican a las "personas difíciles" y se relacionan con ellas de forma diplomática; manejan las situaciones tensas con tacto; "reconocen los posibles conflictos; sacan a la luz los desacuerdos; fomentan la bajada o relajamiento de la tensión; y alientan al debate y a discusión

abierta; buscan el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados” (Caballo, 1997, p. 81).

La resolución de conflictos tan solo pretende evitar la aparición de respuestas claramente erróneas y, sobretodo, intenta transmitir algunos conocimientos y algunas pautas de conducta para tratar de modos cooperativos a los conflictos. Eso a veces significará su solución, pero en otros casos obtendremos resultados aparentemente más modestos: la gestión positiva de los conflictos, el logro de acuerdos limitados pero constructivos, o la pacificación de las partes aunque las posturas respectivas puedan seguir estando frenadas. Por lo tanto, no debemos esperar resultados milagrosos de las técnicas de resolución de conflictos, sino la posibilidad de desarrollar capacidades personales que predisponen al acuerdo y a la resolución cooperativa de las situaciones de conflicto.

Para solucionar un conflicto es importante tener en consideración que no hay una sola vía o estrategia para dar solución a todos los problemas, sino que hay que averiguar la diversidad de los aspectos que caracterizan a cada situación, y hacer un análisis individualizado que proporcione elementos precisos para la adecuación de las estrategias para la solución del conflicto específico, buscando acuerdos de carácter cooperativo.

La resolución de conflictos tan solo pretende evitar la aparición de respuestas claramente erróneas y, sobretodo, intenta transmitir algunos conocimientos y algunas pautas de conducta para tratar de modos cooperativos a los conflictos. Eso a veces significará su solución, pero en otros casos obtendremos resultados aparentemente más modestos: la gestión positiva de los conflictos, el logro de acuerdos limitados pero constructivos, o la pacificación de las partes aunque las posturas respectivas puedan seguir estando frenadas. Por lo tanto, “no debemos esperar resultados milagrosos de las técnicas de resolución de conflictos, sino la posibilidad de desarrollar capacidades personales que predisponen al acuerdo y a la resolución cooperativa de las situaciones de conflicto” (Torres y Villegas 2010 citan a Caballo, 1997, p.59).

De lo expuesto por el autor se asume que; para resolver un conflicto, es necesario analizar inicialmente las causas que lo originan, sus características, los sentimientos y emociones implicados, los cuales son responsables directos por el desencadenamiento de la situación. Conocer las circunstancias en que se manifiesta con la finalidad de identificar los factores que enlazan el problema, para de esta forma atenuar sus efectos colaterales.

Entre las teorías de las relaciones interpersonales se encuentra la teoría de las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas fue desarrollada en el año 1930 por Elton Mayo y sus colaboradores Mery Perker Follet, Abraham Maslow y Douglas Mc Gregor en los Estados Unidos influenciados por los avances de las ciencias humanas principalmente la psicología y la sociología.

Elton Mayo, su principal representante, fue quien demostró a través de los estudios de Hawthorne, en la Western Eléctric, que la productividad está ligada - aparte de las condiciones físicas del trabajo - al factor humano. "... además de factores físicos existen otros psicológicos como la fatiga, la monotonía, el trabajo en equipo, el liderazgo y el impacto de las relaciones sociales en el trabajador, lo que influye en su rendimiento" (Vélez, 2007, p. 107).

El autor enfatiza que el trabajador no es una simple herramienta, sino una persona compleja que interactúa en una situación de grupo, que con frecuencia resulta difícil de comprender, lo que da a entender que una organización es un sistema social y el trabajador, es sin duda el elemento más importante dentro del mismo, pues la persona es motivada e incentivada por estímulos sociales y económicos.

En ese contexto, se "afirma que las relaciones interpersonales son indispensables para lograr los objetivos organizacionales, pues mediante las relaciones que establezcan entre si las personas procurará las satisfacciones de

las necesidades del contacto social, y solo estas satisfechas podrán colaborar eficazmente con las metas planteadas". El comportamiento de los empleados está significativamente influenciado por las normas y los valores desarrollados por los grupos sociales en que participan (Isairías, 2011 cita a Chiavenato, 2004 p. 56).

Entre los puntos más relevantes de esta teoría se tiene realizadas por Elton Mayo: (a) El nivel de producción es resultante de integración social, pues el comportamiento del individuo se apoya totalmente en el grupo. (b) El nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador (como afirma la teoría clásica), si no por las normas sociales y las expectativas que lo rodean.

1.1 Problema de investigación

Hoy en día, la relación interpersonal es un factor decisivo para el crecimiento y desarrollo de una institución, pues, en todo momento las personas están comprometidas en las comunicaciones interpersonales, la mayoría de sus necesidades se satisfacen a través de las relaciones con otras personas, un individuo competente en el desempeño de sus relaciones interpersonales, es aquel que utiliza y maneja de manera acertada y efectiva sus habilidades comunicativas, en los diferentes contextos sociales en los que se desenvuelve y el sector educativo no está al margen de dicha realidad. Muchas veces se ve inmerso dentro de situaciones en las cuales la comunicación no es la más apropiada para lograr con éxito el desempeño de esta labor tan noble y delicada, como lo es la educativa (Zaldívar, 2010).

En las instituciones educativas, los docentes no se comprometen en el desarrollo de la institución, muchos de ellos solo cumplen con su horario de entrada y de salida y no están dispuestos a dar más de su tiempo para lograr los objetivos previstos o el desarrollo de la institución. Se observó también que dentro de la institución los docentes no llevan una buena relación de cordialidad, existe divisiones, grupos, esto conlleva a no ponerse de acuerdo cuando se tiene

que tomar una decisión y muchos de ellos se quedan inconformes, desmotivados, fastidiados, sintiendo que su opinión no es importante.

Asimismo la existencia del egocentrismo, ya que algunos maestros se jactan de sus años de experiencia, estudios profesionales o cargos dentro de la institución para creer que siempre tienen la razón. Muchos de ellos no pueden aceptar un NO como respuestas, es allí donde empieza la divisiones de grupo o conflictos entre ellos mismos ya que no llegan a un acuerdo.

Para los docentes les es difícil aceptar sus errores y casi siempre defienden su posición. Todo esto conlleva a que la institución no surja, que los docentes trabajen desmotivad y lo más importante lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. Lo esperado es que los estudiantes reciban educación óptima en sus tres niveles: Inicial, Primaria y Secundaria. Para lograrlo se necesita de buena alimentación, salud, infraestructura, materiales de educación, tecnología, y sobre todo un buen clima de unión y comprensión dentro de la familia escolar conformada por maestros, estudiantes, director, personal administrativo, padres de familia, etc.

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo institucional y las relaciones interpersonales en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015?

Problemas específicos:

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo institucional y el manejo de la comunicación en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo institucional y el ambiente de colaboración de las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo institucional y las actitudes socio afectivas en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo institucional y la resolución de conflictos en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015?

1.2 Hipótesis:**Hipótesis general.**

El desarrollo institucional se relaciona con las relaciones interpersonales en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015.

Hipótesis específica:**Hipótesis específica 1.**

Existe una relación entre el desarrollo institucional y el manejo de la comunicación en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015

Hipótesis específica 2.

Existe una relación entre el desarrollo institucional y el ambiente de colaboración de las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015

Hipótesis específica 3.

Existe una relación entre el desarrollo institucional y las actitudes socio afectivas en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015

Hipótesis específica 4.

Existe una relación entre el desarrollo institucional y la resolución de conflictos en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015.

1.3 Objetivos:

Objetivo general

Determinar la relación entre el desarrollo institucional y la relaciones interpersonales en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo institucional y el manejo de la comunicación en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo institucional y el ambiente de colaboración de las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo institucional y las actitudes socio afectivas en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo institucional y la resolución de conflictos en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición Conceptual: de la Variable (1): desarrollo institucional

Según Quispe y Nonones (2010) el desarrollo institucional es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, infraestructura, innovación, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados.

Definición Conceptual: de la Variable (2): relaciones interpersonales

Según Caballo (2001) las relaciones interpersonales son un factor muy importante en determinados ámbitos laborales en los cuales el trabajo en equipo es necesario. Es por ello que aquellas personas con facilidad para relacionarse y socializar suelen ser mejores vistas para algunos puestos que aquellas que prefieren trabajar individualmente.

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable desarrollo Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Organización	1.1 Planeación y Desarrollo	1-8	5. Siempre 4.casi	Inadecuado [33 - 73]
Tecnología	2.1. Equipamientos	9-14	siempre	Acceptable
Economía	3.1. Generación de recursos	15-20	3. a veces 2. casi nunca	[74-114]
Innovación	4.1 Mejora continua	21-26	1. Nunca	Adecuado
Infraestructura	5.1 Modernización	27-33		[115-165]

Nota: la fuente se obtuvo de Avilés (2014)

Tabla 2

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Manejo de la comunicación	Conversa con sus colegas	1-8		Inadecuado [32 , 74]
	Expresa sus pensamientos e ideas, opina otros temas			
Ambiente de colaboración	Da su opinión sin importar los riesgos	9-15	5. Siempre	Aceptable [75 , 117]
	Realiza acciones de colaboración		4.casi siempre	
	Fomenta un adecuado clima laboral		3. a veces	
Actitudes socioafectivas	Comunica sus pensamientos e ideas.	16-23	2. casi nunca	Adecuado [118 , 160]
	Participa en reuniones amicales		1. Nunca	
	Se siente motivado a tener amigos			
Resolución de conflictos	Tiene una actitud afectiva de manera adecuada	24-31		
	Propone soluciones ante conflictos			
	Busca el compañerismo entre todos			
	Realiza acciones para solucionar problemas de interacción			

Fuente: tomado de tesis de maestría de Vilca y Canaza (2013)

2.3 Tipo de estudio

De acuerdo Zorrilla (1993) el tipo de investigación es básica porque busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

2.4 Diseño del estudio

El diseño de investigación es No Experimental, descriptivo correlacional de corte transversal de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Es no experimental, porque no se están manipulando las variables y menos existe intencionalidad de manipular la variable dependiente relacionada a la variable independiente. Solo se observa la situación en su contexto natural, las mismas que posteriormente serán analizadas. “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular la deliberadamente variables” (Hernández et al, 2003, p. 118).

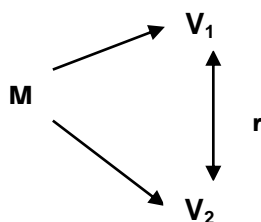
Es descriptivo porque “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (Hernández et al, 2003, p. 45)

En esta clase de estudios el investigador es capaz de definir qué se va a medir y cómo se va a lograr precisión en esa medición. Asimismo, debe ser capaz de especificar quién o quienes tienen que incluirse en la medición.

Es correlacional porque “este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables”. (Hernández et al, 2003, p. 47).

La investigación mide dos variables para demostrar si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación, en la mayoría de los casos las variaciones en las variables a correlacionar se originan de los mismos sujetos.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M = Es la muestra en la que se realiza el estudio.

(V₁) = Corresponde a la variable 1

(V₂) = Corresponde a la variable 2

r = Es el coeficiente de correlación

2.5 Población y muestra

Población

Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. (Carrasco, 2009, p.236). La población estuvo conformada por 215 docentes distribuidos en las Instituciones Educativas de la Ugel 10 – Huaral.

Tabla 3

Población de docentes en las instituciones educativas de la UGEL 10 de Huaral

Instituciones educativas	N° de docentes
I.E. José Carlos Mariátegui 20388	49
I.E. Jorge Basadre 20386	54
I.E. Alejandro Lopez Durand 20444	19
I.E. Túpac Amaru 20393	36
I.E. Ortencia Dulanto De Las Casas 20390	57
Total	215

Fuente: elaboración propia

Muestra de la Investigación

El tipo de muestra utilizado es el no probabilístico que es definido por Hernández et al, (2003), quien dice que la elección de los elementos no dependen de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Para la investigación se tomó en cuenta a los 199 docentes que entregaron las encuestas.

2.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Técnica: Encuesta.

La encuesta es “un procedimiento mediante el cual los sujetos brindan directamente información al investigador” porque permite conocer las motivaciones, las actividades y las opiniones de los individuos con relación al objetivo de investigación (Yuni y Urbano, 2006 p. 63).

En tal sentido en la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos.

Instrumento: cuestionario

El cuestionario es un conjunto articulado y coherente de preguntas redactadas en un documento para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación. La información que contiene un cuestionario está determinada por los objetivos de la investigación, que se desea realizar, que pueden medir comportamientos, actitudes u opiniones de la muestra en estudio (Abascal y Grande, 2005).

Ficha técnica del instrumento desarrollo institucional

Nombre: Cuestionario de Desarrollo Institucional (Minedu)

Autores: Economista: Quispe y Licenciado, Nonones (2010)

Significación: El Cuestionario de Desarrollo Institucional contiene cinco dimensiones, que evalúan las percepciones que trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. La dimensión (I) consta de ocho indicadores de organización, (II) seis indicadores de tecnología, (III) cinco indicadores de economía, (IV) seis indicadores de innovación, (V) ocho indicadores de infraestructura.

Extensión: El cuestionario consta de 33 ítems.

Administración: Individual o colectiva.

Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 20 minutos.

Puntuación: La escala de medición de Desarrollo Institucional es tipo Likert, las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: 5. Siempre, 4. casi siempre, 3. a veces, 2. casi nunca, 1. Nunca.

Para determinar si el Desarrollo Institucional es inadecuado, aceptable o adecuado se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (33 y 165) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así: Inadecuado [33 - 73] Aceptable [74-114] Adecuado [115-165].

Validez del instrumento desarrollo institucional

La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (Hernández, et al, 2003, p. 147).Dicho cuestionario fue sometido a la Validez de expertos, que a continuación se indica:

Tabla 4

Validez del instrumento de la variable Desarrollo Institucional

	Experto	Condición
1°	Mg. Jorge Rafael Díaz Dumont	Aplicable
2°	Mg. Pio Martín Lujan Minchola	Aplicable
3°	Dr. Carlos Ernesto Ruiz Orbegoso	Aplicable

Fuente: Elaboración Avilés (2013)

En cuanto a la validación del instrumento de la variable relaciones interpersonales Vilca y Canaza (2013) citan a Calduch (2008, p. 34), quien señaló que “es la adopción de decisiones es habitualmente definida como una elección entre ciertas opciones bajo incertidumbre”, por consiguiente esta elección está determinada

esencialmente por dos cosas: primero por el objetivo deseado, y segundo por los supuestos acerca del futuro, tanto más cuanto más relevante sean para determinadas opciones indicadores de la propiedad medida.

En cuanto al instrumento de la variable relaciones interpersonales fue tomado de Vilca y Canaza (2013) quienes realizaron la tesis: Las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución educativa N° 7102 San Francisco de Asís del distrito de Pachacamac, 2013

2.7 Métodos de análisis de datos.

Para el análisis de datos se procedió en primer lugar a aplicar los cuestionarios a los 199 docentes que comprendían la muestra en estudio. Luego se tabuló los datos.

La presente investigación se apoyó en la estadística descriptiva para la presentación de las tablas de frecuencia y gráficos de barras. Así también, de la estadística inferencial para determinar el nivel y significancia de la relación entre las variables de estudio. Haciendo uso del estadístico Rho de Spearman, por tratarse de variables cualitativas ordinales. Cuya fórmula es la siguiente:

Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

n = número de filas pareadas

d = diferencia entre las filas pares.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de desarrollo institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	168	84%
Aceptable	31	29%
Adecuado	0	0%
Total	199	100%

Fuente: elaboración propia

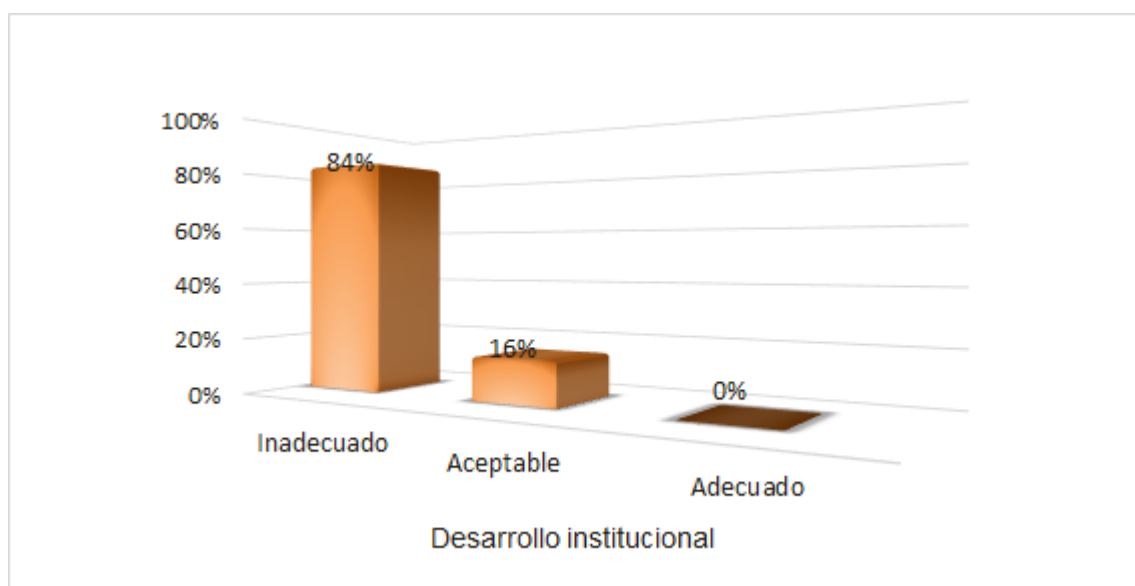


Figura 1. Distribución de porcentajes de los niveles de desarrollo institucional

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 1 se observa que del 100% de los docentes encuestados en las Instituciones Educativas de la Ugel N° 10 – Huaral; el 84% manifestó que el nivel de desarrollo institucional es inadecuado y el 16% aceptable.

Tabla 6

Distribución de los niveles de desarrollo institucional por dimensiones

Niveles	Organización		Tecnología		Economía		Innovación		Infraestructura	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	155	78%	169	85	168	84%	167	84%	156	78%
Aceptable	44	22%	30	15%	31	16%	32	16%	43	22%
Adecuado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	199	100	199	100	199	100	199	100	199	100

Fuente: elaboración propia

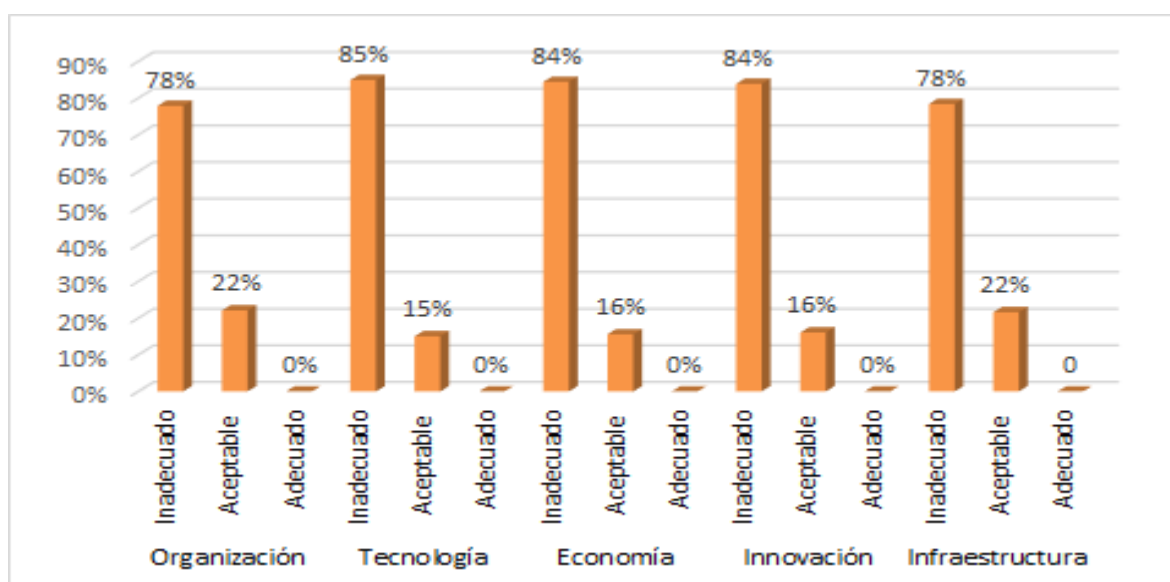


Figura 2. Distribución de porcentajes según desarrollo institucional por dimensiones

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 2 se observa la descripción referente a las dimensiones de la variable desarrollo institucional, donde se observa que en las cinco dimensiones: organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura del 100% de los docentes encuestados arriba del 70% perciben que se ubican en el nivel inadecuado, y aceptable en un 22%, 15%, 16%, 16% y 22%, respectivamente.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de relaciones interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	158	79%
Aceptable	41	21%
Adecuado	0	0%
Total	199	100%

Fuente: elaboración propia

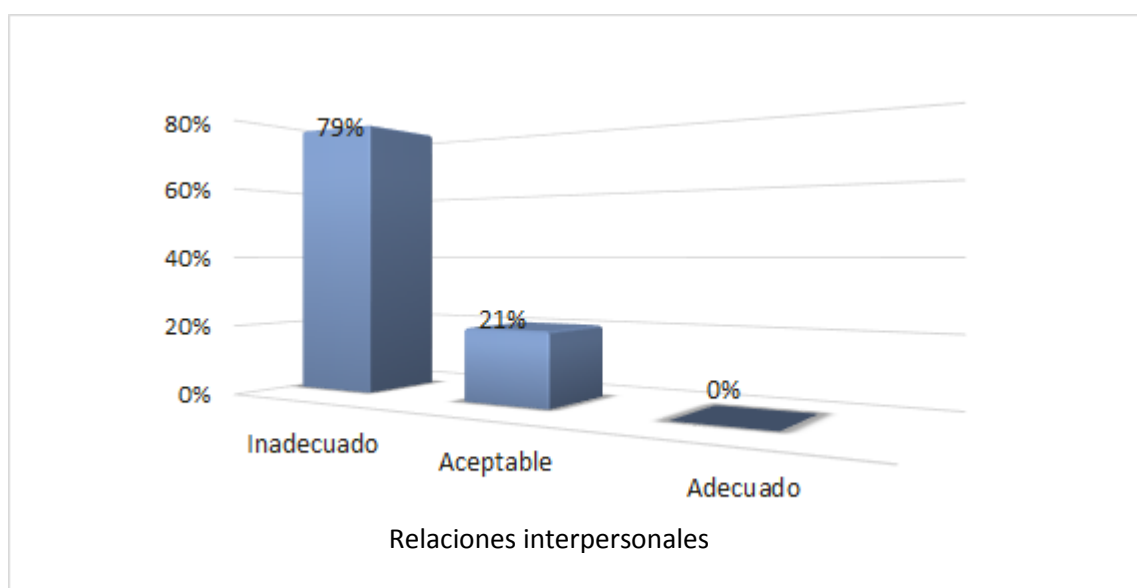


Figura 3. Distribución de porcentajes de los niveles de relaciones interpersonales

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 3 se observa que del 100% de los docentes encuestados en las Instituciones Educativas de la Ugel N° 10 – Huaral; el 79% manifestó que el nivel de las relaciones interpersonales es inadecuado y el 21% aceptable.

Tabla 8

Distribución de los niveles de relaciones interpersonales por dimensiones

Niveles	Manejo de comunicación		Ambiente de colaboración		Actitudes socioafectivas		Resolución de conflictos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	155	78%	152	85%	157	79%	155	78%
Aceptable	44	22%	47	15%	42	21%	44	22%
Adecuado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	199	100	199	100	199	100	199	100

Fuente: elaboración propia

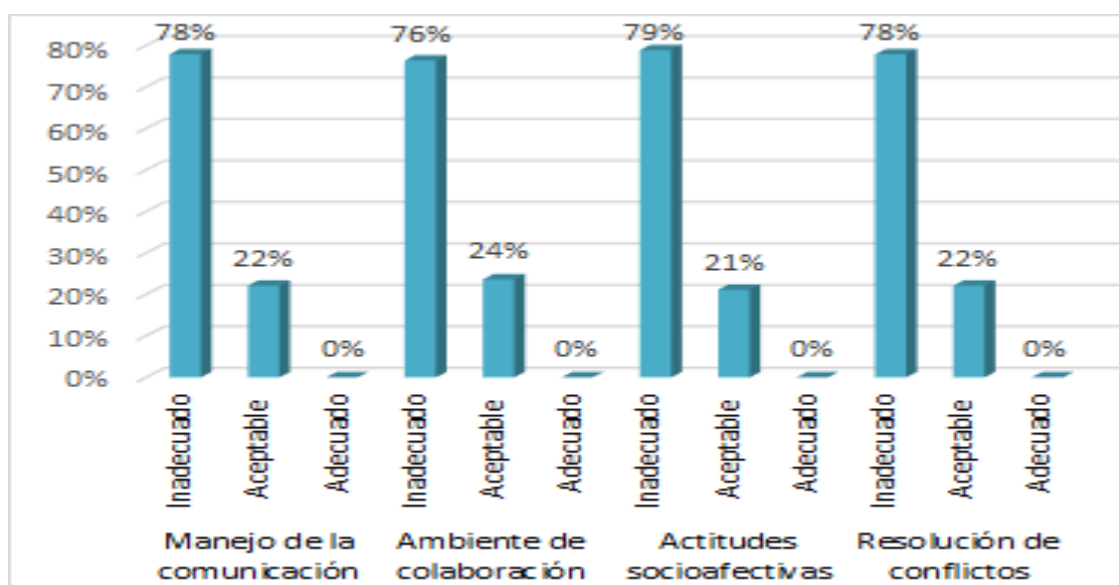


Figura 4. Distribución de porcentajes según relaciones interpersonales por dimensiones

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 4 se observa la descripción referente a las dimensiones de la variable relaciones interpersonales, donde se observa que en las cuatro dimensiones: manejo de comunicación, Ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos del 100% de los docentes encuestados arriba del 70% perciben que se ubican en el nivel inadecuado, y aceptable en un 22%, 24%, 21% y 22%, respectivamente.

3.2 Comprobación de Hipótesis.

Hipótesis general:

H₀. No existe relación entre el desarrollo Institucional y relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

H_a. Existe relación entre el desarrollo Institucional y relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: desarrollo institucional y relaciones interpersonales

			Desarrollo institucional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	199	199
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		199	199	

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.805, indica que la relación entre desarrollo institucional y relaciones interpersonales es alta.

Decisión:

Dado que el valor de $p = 0.000$ menor que $\alpha = 0.05$ permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir que el desarrollo institucional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales.

Hipótesis específica 1.

H₀. No existe relación entre el desarrollo Institucional y manejo de la comunicación en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

H_a. Existe relación entre el desarrollo Institucional y manejo de la comunicación en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: desarrollo institucional y manejo de la comunicación

			Desarrollo institucional	Manejo de la comunicación
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Manejo de la comunicación	N	199	199
		Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	199	199

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.645, indica que la relación entre desarrollo institucional y manejo de la comunicación es alta.

Decisión:

Dado que el valor de $p = 0.000$ menor que $\alpha = 0.05$ permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir que el desarrollo institucional se relaciona significativamente con el manejo de la comunicación.

Hipótesis específica 2.

H₀. No existe relación entre el desarrollo Institucional y ambiente de colaboración en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

H_a. Existe relación entre el desarrollo Institucional y ambiente de colaboración en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: desarrollo Institucional y ambiente de colaboración

			Desarrollo institucional	Ambiente de colaboración
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Ambiente de colaboración	N	199	199
		Coefficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	199	199

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.655, indica que la relación entre desarrollo Institucional y ambiente de colaboración es alta.

Decisión:

Dado que el valor de $p = 0.000$ menor que $\alpha = 0.05$ permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir: que el desarrollo Institucional se relaciona significativamente con el ambiente de colaboración.

Hipótesis específica 3.

H₀. No existe relación entre el desarrollo Institucional y actitudes socioafectivas en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

H_a. Existe relación el desarrollo Institucional y actitudes socioafectivas en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: el desarrollo Institucional y actitudes socioafectivas

			Desarrollo institucional	Actitudes socioafectivas
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Actitudes socioafectivas	N	199	199
		Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	199	199

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.755, indica que la relación entre el desarrollo Institucional y actitudes socioafectivas es alta.

Decisión:

Dado que el valor de $p = 0.000$ menor que $\alpha = 0.05$ permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir que el desarrollo institucional se relaciona significativamente con las actitudes socioafectivas.

Hipótesis específica 4.

H₀. No existe relación entre el desarrollo Institucional y resolución de conflictos en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

H_a. Existe relación el desarrollo Institucional y rsolución de conflictos en las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 -Huaral, 2015.

Tabla 13

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: el desarrollo Institucional y resolución de conflictos

			Desarrollo institucional	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Resolución de conflictos	N	199	199
		Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	199	199

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.801, indica que la relación entre el desarrollo Institucional y resolución de conflictos es alta.

Decisión:

Dado que el valor de $p = 0.000$ menor que $\alpha = 0.05$ permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir; que el desarrollo institucional se relaciona significativamente con la resolución de conflictos.

IV. Discusiones

4.1 Discusión

Los resultados de las estadísticas señalan que existe una correlación considerable, entre desarrollo y relaciones interpersonales se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman = 0,805 siendo ésta una relación positiva y con un nivel de correlación alta con un p-valor = 0.000 menor a 0.050, por lo que se puede afirmar que el desarrollo Institucional se relaciona directa y significativamente con las relaciones interpersonales según las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 –Huaral, 2015.

Este resultado coincide con la tesis de Rodríguez (2005) quien en su tesis titulado “Desarrollo Institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora”, concluye que la metodología empleada en los tres cuestionarios: cuestionario I se diagnosticó el desarrollo institucional y del profesorado, en el cuestionario II se procedió a indagar sobre el desarrollo institucional y del profesorado en los IFD y en el cuestionario III se verificó el desarrollo institucional y del profesorado en Europa, indico que el acompañamiento generó la construcción de una nueva realidad para cada Instituto de Formación Docente del estudio, pero, también, ha descubierto la que vivía cada organización.

Con relación al desarrollo institucional y manejo de la comunicación, se observa un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,645, por lo que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta y es estadísticamente significativo ($p = 0,000 < 0.05$) por lo que el desarrollo institucional se relaciona directa y significativamente con el manejo de la comunicación según las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 – Huaral, 2015.

Dichos resultados coinciden con los resultados de la tesis de Matos (2009) quién en su trabajo titulado “Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes, de la Universidad de Zulia, Venezuela” concluye que los resultados revelaron que; el proceso de comunicación y las relaciones

interpersonales que existen entre directivos y docentes del NER 365, ubicado en el municipio Valera del estado Trujillo, no han alcanzado su pleno desarrollo ni los niveles óptimos, hecho que se revela, en el caso de la comunicación, en el predominio del tipo de comunicación descendente propia de contextos autoritarios, así como bajo el patrón acusador centrado en faltas o errores que puedan cometer el personal de la institución. Respecto a las relaciones interpersonales, éstas se caracterizaron por ser superficiales, con presencia de conflictos y marcadas por el individualismo.

Los resultados de las estadísticas señalan que existe una correlación considerable, entre desarrollo institucional y ambiente de colaboración se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman = 0,715 siendo ésta una relación positiva y con un nivel de correlación alta con un p-valor = 0.000 menor a 0.050, por lo que se puede afirmar que el desarrollo Institucional se relaciona directa y significativamente con el ambiente de colaboración según las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 –Huaral, 2015.

Este resultado coincide con la tesis de Avilés (2014) quien en su tesis titulado “El clima organizacional y el desarrollo institucional en la institución educativa “Jorge Diomedes Giles Llanos” de Ate - Vitarte. Lima 2013”, concluye que en los resultados existe una relación positiva alta entre el Clima Organizacional y Desarrollo Institucional en la Institución Educativa “Jorge Diomedes Giles Llanos” de Ate - Vitarte. Lima 2013. Así mismo, coincide con Rodríguez (2005) quien en su tesis concluye que el acompañamiento generó la construcción de una nueva realidad para cada Instituto de Formación Docente del estudio, pero, también, ha descubierto la que vivía cada organización.

Con relación al desarrollo institucional y actitudes socio afectivas, se observa un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,755, por lo que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta y es estadísticamente significativo ($p = 0,000 < 0.05$) por lo que el desarrollo institucional se relaciona directa y significativamente con las actitudes socio

afectivas según las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 –Huaral, 2015.

Dichos resultados coinciden con los resultados de la tesis de Benito (2009) quién en su trabajo titulado “Las relaciones interpersonales de los profesores en la gestión educativa” concluye que existe una relación positiva y significativa entre las actitudes socio afectivo y la gestión educativa así también entre el manejo de conflictos y gestión educativa. Asimismo, coincide con las tesis de Vilca y Canaza (2013), donde concluyen que existe relación positiva moderada entre las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica. Así también, baja relación positiva entre actitudes socio afectivo y solución de conflictos con la gestión pedagógica. Baja relación entre la comunicación y el ambiente de colaboración con la gestión pedagógica. Los docentes tienden a percibir una gestión pedagógica inadecuada.

Finalmente la relación entre el desarrollo institucional y resolución de conflictos se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.801$ y un $p\text{-valor}=0.000$ ($p=0.000 < 0.05$), con el cual se confirma que el desarrollo institucional se relaciona directa y significativamente con la resolución de conflictos según las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 10 –Huaral, 2015.

Resultados que coinciden con el trabajo de tesis de Ferro y Venancio (2008) quienes en su tesis titulado "Liderazgo y relaciones interpersonales de los directores de las IE estatales del distrito de San Martín de Porres de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú" concluyen que existe una relación directa entre liderazgo y relaciones interpersonales y que el liderazgo y las relaciones interpersonales en una escuela están muy relacionadas pues si no hay un buen estilo de liderazgo no hay buenas relaciones interpersonales y si el clima es malo se rompen las relaciones interpersonales, es por eso que todo director debe prepararse para poder dirigir y liderar la institución educativa y llevarla a hacer una institución educativa de calidad con buenas relaciones interpersonales.

V. Conclusiones

Primera: Existe relación directa y significativa entre desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 Huaral, 2015. (Rho de Spearman = 0,805** siendo ésta una correlación alta entre las variables).

Segunda: Existe relación directa y significativa entre desarrollo institucional y el manejo de comunicación en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 Huaral, 2015. (Rho de Spearman = 0,785** siendo ésta una correlación alta entre las variables).

Tercera: Existe relación directa y significativa entre desarrollo institucional y ambiente de colaboración en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 Huaral, 2015. (Rho de Spearman = 0,715** siendo ésta una correlación alta entre las variables).

Cuarta: Existe relación directa y significativa entre desarrollo institucional y actitudes socioafectivas en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 Huaral, 2015. (Rho de Spearman = 0,755** siendo ésta una correlación alta entre las variables).

Quinta: Existe relación directa y significativa entre desarrollo institucional y resolución de conflictos en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 Huaral, 2015. (Rho de Spearman = 0,801** siendo ésta una correlación alta entre las variables).

VI. Recomendaciones

Primera: Considerando los resultados positivos, es decir que el desarrollo institucional tiene relación directa y significativa con las relaciones interpersonales; se recomienda realizar talleres relacionados a las relaciones interpersonales ya que solo a través de una buena comunicación y trabajo en equipo se podrá lograr los objetivos trazados dentro de la institución y por ende el desarrollo institucional. Y aún más si los docentes han manifestado que tanto el desarrollo institucional y las relaciones interpersonales son deficientes en las instituciones educativas.

Segunda: A los directivos gestionar talleres de comunicación asertiva, ya que, el buen manejo de la comunicación entre docentes conlleva a un buen desarrollo institucional, pues según los resultados de la investigación esta relación es directa y significativa.

Tercera: Para lograr un ambiente de colaboración dentro de las instituciones educativas es importante el trabajo en equipo y la voluntad que se tiene para lograr el desarrollo de la institución de forma eficaz, todo esto con una buena planificación con la participación y colaboración de todos los docentes: Aportando ideas, Realizando actividades, buscado relaciones con otras instituciones.

Cuarta: Para las actitudes socio afectivas se sugiere trabajar con talleres de confraternidad, recreación, reflexión, con los docentes constantemente ya que controlar las emociones suele ser muy difíciles, a diario podría presentarse conflictos o desacuerdos que son difíciles de controlar.

Quinta: con respecto a la resolución de conflictos resalta el liderazgo del director para resolver las crisis, se debe realizar norma de convivencias, propuestos por los propios docentes ya que serán ellos mismos quienes respeten sus propias normas logrando el respeto, la tolerancia y la armonía, todo esto siendo un canal para la buenas relaciones.

vii. Referencias

- Abascal, E., y Grande, I. (2005). *Análisis de encuesta*. Madrid: ESIC .
- Arteaga, V. (2006) *Grado de Relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional "Víctor Andrés Belaunde "(tesis de maestría, Universidad César Vallejo), Trujillo, Perú.*
- Aguilarte, I. (2010). *La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes*. Universidad Central de Venezuela
- Carrasco, D. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima Perú: Editorial San Marcos.
- Caballo, V. (1997). *Evaluación de las habilidades sociales*. Madrid: Pirámide.
- Caballo, V. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Pirámide.
- Calderón, L; Alfaro, L y Álvarez, N. (2012). *La participación democrática en la escuela pública. El caso de los consejos educativos institucionales (CONEI)*. Lima. Documento de trabajo.
- Díaz, U. (2013). *Participación en los Consejos Educativos Institucionales de la Escuelas Públicas*. Perú. PUCP
- Ferro, V. (2007) *"Liderazgo y Relaciones interpersonales de los directores de las I.E. estatales del distrito de San Martín de Porres*. Universidad César Vallejo - Perú
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación (5ta. Ed.)*. México: Editorial McGraw.Hill
- Ministerio de Educación de la República del Perú. (2010). *Manual del Consejo Educativo Institucional*. http://www.istpargentina.edu.pe/documentos/MANUAL_CONEI.pdf.

- Ministerio de Educación (2009) Estándares de Calidad Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.
- Monjas, I. (2000). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción socia-0, PEHIS, para niños y niñas en edad escolar*. Madrid. España: Ciencias de la Educación Preescolar y Especial CEPE.
- Peñafiel, E., y Serrano, C. (2010). *Habilidades sociales*. España: Editex.
- Requena J y Albistur, M. (1999) *Educación en la Comunicación es Educar para la Humanización*. Revista Educación y DDHH. Edición digital. Cuadernos para Docentes. No. 38. Disponible en: <http://www.serpaj.org.uy/revista.htm> (Consulta: 2003, Mayo 22)
- Rodríguez, L. (2005) *Desarrollo Institucional y del profesorado desde la Evaluación como Cultura Innovadora*, Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid. España.
- Rodríguez, I. (2012). *Estrategias y técnicas de comunicación: Una visión integrada en el marketing*. Barcelona: UOC.
- Távora, E. (2008). *Relaciones interpersonales en víctimas de violencia política a través del Psicodiagnóstico de Rorschach*. Lima: PUC.
- Vilca, K., y Canaza, G. (2013). *Relaciones interpersonales y gestión pedagógica en docentes de la I.E. N° 7102 "San Francisco de Asis" de Manchay - Pachamac*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Wiemman, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Madrid: UOC.
- Yuni, J., y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar I*. Argentina: Brujas.

ANEXOS

Anexo 1.**- MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

Problema general y específicos	Objetivo general y específico	Hipótesis general y específicas	Variables e indicadores	Diseño de investigación	Métodos y técnicas de investigación	Población y muestra de estudio
<p>Problema General: ¿Cuál es relación entre el Desarrollo Institucional y las Relaciones Interpersonales, de las instituciones educativas, Ugel N° 10, año 2015?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo institucional y el manejo de la comunicación en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo institucional y el ambiente de colaboración de las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo institucional y las actitudes socio afectivas en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo institucional y la resolución de conflictos en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Desarrollo Institucional y Relaciones Interpersonales, de las instituciones educativas, Ugel N° 10, año 2015.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el manejo de la comunicación en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015. Determinar la relación entre el desarrollo institucional y el ambiente de colaboración de las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015 Determinar relación entre el desarrollo institucional y las actitudes socio afectivas en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015 Determinar la relación entre el desarrollo institucional y la resolución de conflictos en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre Desarrollo Institucional y Relaciones Interpersonales, de las instituciones educativas, Ugel N° 10, año 2015.</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe una relación entre el desarrollo institucional y el manejo de la comunicación en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015 Existe una relación entre el desarrollo institucional y el ambiente de colaboración de las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015 Existe una relación entre el desarrollo institucional y las actitudes socio afectivas en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015 Existe una relación entre el desarrollo institucional y la resolución de conflictos en las I.E., de la UGEL 10 – Huaral, 2015.</p>	<p>V1. Desarrollo institucional _Dimensiones: Organización Tecnología Economía Innovación Infraestructura</p> <p>V2.Relaciones interpersonales _Dimensiones Manejo de la comunicación Ambiente de colaboración Actitudes socio afectiva Resolución de conflictos</p>	<p>No Experimental Descriptivo Correlacional Transversal</p>	<p>Métodos: Hipotético deductivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento cuestionario Escala de Likert</p>	<p>Población: 215 Docentes</p> <p>Muestra: 199 Docentes</p> <p>Tipo de muestra: No probabilística</p>

Anexo 2. Instrumentos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO – MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VARIABLE 1: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítems sobre la variable de Desarrollo Institucional, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de las instituciones educativas, del distrito de Aucallama, provincia de Huaral, en la UGEL 10 - Huaral. Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando con "X" en una sola alternativa.

Las categorías de respuesta son:

(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE

No.	ITEMS/PREGUNTAS (Responder solo una respuesta por ítem)	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
1	La institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora					
2	Su institución educativa logra cubrir sus metas todos los años					
3	Su institución educativa cuenta con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros					
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas					
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa					
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales					
7	La institución donde labora cuenta con un plan de orientación psicológica para sus estudiantes					
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para docentes					
DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA						
9	Su institución adquiere equipos de última generación					
10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados					
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos					
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet					

13	Cuenta con aulas de innovación pedagógica					
14	Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje					
	DIMENSIÓN: ECONOMÍA-Generación de Recursos					
15	En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?					
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional					
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad					
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios					
19	Realizan actividades que generan ingresos para para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)					
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares					
	DIMENSIÓN: INNOVACIÓN-Mejora Continua					
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas					
22	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero					
23	En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes					
24	En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje					
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada					
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa					
	DIMENSIÓN: INFRAESTRUCTURA-Modernización					
27	La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario					
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios					
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas					
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad					
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes					
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora					
33	Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales					

VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES

Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítems sobre la variable Relaciones interpersonales, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el Desarrollo Institucional, del distrito de Aucallama de la provincia de Huaral de la UGEL 10. Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando con "X" en una sola alternativa.

Las categorías de respuesta son:

(1) Nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre

No.	Ítems/preguntas (Responder solo una respuesta por ítem)	Categorías				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Manejo de comunicación					
1	Inicia y termina conversaciones con los demás agentes educativos de manera fluida					
2	Realiza conversaciones en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas					
3	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás agentes educativos					
4	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás agentes educativos					
5	Expresa oralmente sus emociones a los demás colegas					
6	Realiza actividades proactivas con los estudiantes					
7	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas					
8	Comunica de manera creativa sus apreciaciones					
	Dimensión: Ambiente de colaboración					
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación					
10	Admite si ha cometido algún error en la acción participativa					

No.	Ítems/preguntas (Responder solo una respuesta por ítem)	Categorías				
		1	2	3	4	5
11	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores					
12	Toma decisiones que conllevan a dificultades en la institución					
13	Dispone de capacidad para negociar temas complejos					
14	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal					
15	Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer					
	Dimensión: Actitudes socioafectivas					
16	Comunica su misión de forma permanente en la institución					
17	Promueve la buena comunicación con los colegas de la institución					
18	Participa en la planificación de las actividades de la institución					
19	Hace agradable los momentos en la institución a pesar de las dificultades					
20	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en la institución					
21	Se siente motivado a participar en las actividades de la institución					
22	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con la institución					
23	Genera espacios de diálogo profesional con los profesores de la institución					
	Dimensión: Resolución de conflictos					
24	Mantiene la información con todo el personal docente					
25	Cumple con sus funciones buscando un buen clima institucional					
26	Respeto las funciones de los agentes educativos					
27	Soluciona los problemas más complejos en el aula donde es tutor					
28	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo					
29	Es asertivo para manejar los problemas con los estudiantes					
30	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes					
31	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los demás docentes					

Anexo 3: Base de datos

Desarrollo institucional																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	
2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	
3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3		
4	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3		
5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2		
6	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1		
7	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2		
8	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2		
9	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2		
10	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2		
11	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2		
12	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1		
13	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2		
14	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2		
15	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3		
16	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1		
17	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2		
18	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3		
19	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1		
20	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	
21	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	
22	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1		
23	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1		
24	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2		
25	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	
26	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	
27	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
28	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	
29	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
30	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	
31	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
32	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3	
33	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
34	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	
35	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3		
36	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	
37	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	
38	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
39	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	
40	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
41	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3		
42	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	
43	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	
44	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
45	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	
46	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	
47	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	
48	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	
49	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	
50	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
51	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	
52	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	
53	2	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	
54	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
55	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2
56	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	
57	2	2	3	1</																															

65	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1				
66	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2		
67	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2		
68	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3				
69	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1			
70	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2			
71	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3				
72	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1			
73	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2			
74	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2		
75	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1		
76	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2		
77	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2		
78	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2			
79	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	
80	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
81	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	
82	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	
83	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	
84	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	
85	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1		
86	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	
87	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	
88	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	
89	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
90	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
91	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	
92	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	
93	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	
94	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
95	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	
96	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	
97	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	3	
98	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
99	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	
100	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	
101	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	
102	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
103	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
104	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	
105	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	
106	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	
107	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	
108	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
109	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
110	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	
111	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	
112	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	
113	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	
114	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	
115	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	
116	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
117	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	
118	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	
119	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2																		

138	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	
139	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	
140	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1		
141	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
142	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	
143	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
144	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	
145	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	
146	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
147	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1		
148	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	
149	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
150	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	
151	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	
152	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	
153	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	
154	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
155	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	
156	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	
157	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	
158	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	
159	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	
160	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	
161	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	
162	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
163	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	
164	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
165	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	
166	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	
167	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	
168	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2		
169	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	
170	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
171	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	
172	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	
173	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
174	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	
175	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	
176	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	
177	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	
178	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	
179	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	
180	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1
181	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	
182	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
183	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	1	
184	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	
185	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	
186	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	
187	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	
188	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	
189	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	
190	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	
191	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	
192	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
193	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	
194	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	
195	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	
196	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1																					

RELACIONES INTERPERSONALES																																	
	1	2	3	4	5	6	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
6	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
9	3	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
12	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	
13	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	
14	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	
15	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	
17	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	
18	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	
19	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
21	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
22	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
23	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	
24	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	
25	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
26	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
27	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	
28	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	2	
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
32	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
33	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
34	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
35	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
36	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
39	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
42	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	
43	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	
44	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	
45	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	
48	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	
49	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
50	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
51	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
52	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	
53	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
54	1	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	1	2	1
55	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	
56	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
58	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
59	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	

65	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
68	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	
69	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
70	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
71	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3
74	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	
75	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
76	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
77	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
78	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
79	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	
80	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	
81	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
82	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
83	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2		
84	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
85	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	2
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
88	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
89	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	
90	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
91	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
92	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
95	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	1	
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
98	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	
99	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
100	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
101	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	
104	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	
105	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
106	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
107	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
108	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	
109	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
110	1	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	1	2	1	
111	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	
112	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
114	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
115	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	
116	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
117	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
118	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
121	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	
122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
124	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	
125	2	2	1																														

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Organización								
1	¿La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora?	/		/		/		
2	¿Su Institución Educativa logra cubrir sus metas todos los años?		/	/		/		
3	¿Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros?	/		/		/		
4	¿Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas?		/	/		/		
5	¿Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa?	/		/		/		
6	¿Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales?	/		/		/		
7	¿La institución donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes?	/		/		/		
8	¿Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes?	/		/		/		
DIMENSION 2: Tecnología								
9	¿Su institución adquiere equipos de última generación?	/		/		/		
10	¿Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados?	/		/		/		
11	¿Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?	/		/	/	/		
12	¿Los equipos informáticos están en red y conectados a internet?	/		/		/	/	
13	¿Cuentan con aula de innovación pedagógica?	/		/		/		
14	¿Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje?		/	/		/		
DIMENSION 3: Economía								
15	En su institución ¿Implementan y ejecutan Proyectos productivos en sus respectivas especialidades?	/		/		/		
16	¿Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional?	/		/		/		
17	¿Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad?	/		/		/		
18	¿Su institución cuenta con ingresos por recursos propios?	/		/		/		
19	¿Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)?	/		/		/		
20	¿Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares?	/		/		/		
DIMENSION 4: Innovación								
21	¿En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas?	/		/		/		
22	¿En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero?	/		/		/		
23	¿En su institución cuentan con Proyecto innovadores de intercambio de estudiantes?	/		/		/		
24	¿En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje?	/		/		/		
25	¿En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada?	/		/		/	/	
26	¿En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa?	/		/		/		
DIMENSION 5: Infraestructura								
27	¿La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario?	/		/	/	/		
28	¿Su institución cuenta con el número suficientes de aulas y laboratorios?	/		/		/		
29	¿Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	/		/		/		

ANEXO 4. Validez del instrumento

30	¿Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad?	/		/		/	
31	¿Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes?	/		/		/	
32	¿Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora?	/		/		/	
33	¿Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

.....de.....del 2013

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Mg. Pío Lujan Minchoia.* DNI: *07244501*


Especialidad del evaluador: *EDUCACION.*

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

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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


 U Mag. Pío Martín Lujan Minchoia
 N Docente UNFV
 F Lic. en Educación, Ing. Industrial
 V DNI 07244501 TELF. 98055559

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Organización								
1	¿La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora?	/		/		/		
2	¿Su Institución Educativa logra cubrir sus metas todos los años?	/	/	/		/		
3	¿Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros?	/		/		/		
4	¿Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas?	/		/		/		
5	¿Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa?	/		/		/		
6	¿Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales?	/		/		/		
7	¿La institución donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes?	/		/		/		
8	¿Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes?	/		/		/		
DIMENSION 2: Tecnología								
9	¿Su institución adquiere equipos de última generación?	/		/		/		
10	¿Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados?	/		/		/		
11	¿Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?	/		/		/		
12	¿Los equipos informáticos están en red y conectados a internet?	/		/		/	/	
13	¿Cuentan con aula de innovación pedagógica?	/		/		/		
14	¿Cada alumno tiene su laptop 'x-o para su aprendizaje?	/		/		/		
DIMENSION 3: Economía								
15	En su institución ¿Implementan y ejecutan Proyectos productivos en sus respectivas especialidades?	/		/		/		
16	¿Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional?	/	/	/		/		
17	¿Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad?	/		/		/		
18	¿Su institución cuenta con ingresos por recursos propios?	/		/		/		
19	¿Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)?	/		/		/		
20	¿Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares?	/		/		/		
DIMENSION 4: Innovación								
21	¿En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas?	/		/		/		
22	¿En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero?	/		/		/		
23	¿En su institución cuentan con Proyecto innovadores de intercambio de estudiantes?	/		/		/		
24	¿En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje?	/		/		/		
25	¿En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada?	/		/		/		
26	¿En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa?	/		/		/		
DIMENSION 5: Infraestructura								
27	¿La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario?	/		/		/		
28	¿Su institución cuenta con el número suficientes de aulas y laboratorios?	/		/		/		
29	¿Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	/		/		/		

30	¿Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad?	/	/	/	
31	¿Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes?	/	/	/	
32	¿Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora?	/	/	/	
33	¿Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales?	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Hg. Carlos E. Ruiz Orbegoso DNI: 02808431

Especialidad del evaluador: 49021661A

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

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


UCV ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD CAYMAHUASI UNIVERSIDAD CAYMAHUASI
Dr. Carlos E. Ruiz Orbegoso, MSc.
 CATEDRÁTICO DE METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La Institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora?	/		/		/		
2	¿Su Institución Educativa logra cubrir sus metas todos los años?	/		/		/		
3	¿Su institución cuenta con documentos de gestión, tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros?	/		/		/		
4	¿Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas?	/		/		/		
5	¿Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa?	/		/		/		
6	¿Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales?	/	/	/		/		
7	¿La institución donde labora cuenta con un Plan de orientación psicológica para sus estudiantes?	/		/		/		
8	¿Su institución cuenta con un plan de capacitación para los docentes?	/		/		/		
	DIMENSION 2: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Su institución adquiere equipos de última generación?	/		/		/		
10	¿Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados?	/		/		/		
11	¿Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?	/		/		/		
12	¿Los equipos informáticos están en red y conectados a internet?	/		/		/	/	
13	¿Cuentan con aula de innovación pedagógica?	/		/		/		
14	¿Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje?	/		/		/		
	DIMENSION 3: Economía	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En su institución ¿Implementan y ejecutan Proyectos productivos en sus respectivas especialidades?	/		/		/		
16	¿Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional?	/	/	/		/		
17	¿Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad?	/		/		/		
18	¿Su institución cuenta con ingresos por recursos propios?	/		/		/		
19	¿Realizan actividades que generen ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos)?	/		/		/		
20	¿Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares?	/		/		/		
	DIMENSION 4: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas?	/		/		/		
22	¿En su institución cuentan con Proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero?	/		/	/	/		
23	¿En su institución cuentan con Proyecto innovadores de intercambio de estudiantes?	/		/		/		
24	¿En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje?	/		/		/		
25	¿En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada?	/		/		/		
26	¿En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa?			/		/		
	DIMENSION 5: Infraestructura	Si	No	Si	No	Si	No	
27	¿La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario?	/		/		/		
28	¿Su institución cuenta con el número suficientes de aulas y laboratorios?	/		/		/	/	
29	¿Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	/		/		/		

30	¿Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad?	/	/	/	/		
31	¿Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes?	/		/	/		
32	¿Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora?	/		/	/		
33	¿Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales?	/		/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []de.....del 2013

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. JORGE DIAZ DUMONT. DNI: 08698815

Especialidad del evaluador: EDUCACION.

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

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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


 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
 Ing. Industrial CIP 43232
 Lic. en Educación CPPe 000188015
 Docente de Escuelas Universitarias
 Progreso - UNFV