



Gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la educación

AUTORA:

Br. Jessica Nataly Navarro Rodríguez

ASESOR:

Mgtr. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – LIMA

2017

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Presidente

M. Sc. Abner Chávez Leandro
Secretario

Mgr. Santiago Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis:

A Dios, por iluminarme en el camino

A mis padres por estar en cada momento conmigo y cada paso que doy dándome fortaleza para seguir estudiando.

Agradecimiento

A esta prestigiosa universidad que abrió las puertas, para seguir preparándonos para un futuro de competencia y formándonos en nuestra etapa de la vida.

A mis profesores en especial al Mg. Santiago Gallarday Morales, a quienes debo gran parte de mis conocimientos, gracias por su paciencia y enseñanza.

Mis sinceros agradecimientos están dirigidos hacia Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad, a mi padre Julián Navarro Hurtado, mi madre Edith Rodríguez Torres, por haberme dado los ánimos y apoyo incondicional para llegar hasta donde estoy ahora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Jessica Nataly Navarro Rodríguez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016” para la obtención del grado académico de Magister en Gestión y Calidad Educativa es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de Setiembre del 2017

Br. Jessica Nataly Navarro Rodríguez

DNI N° 42722228

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos para optar el grado de Magíster en educación con mención en Gestión y Calidad Educativa de la Universidad César Vallejo, pongo a su disposición la presente tesis titulada: “Gestión educativa y las relaciones humanas en la institución Educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete”.

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la “Gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete”

El trabajo de investigación consta de VII capítulos:

En el Capítulo I: Introducción, se presenta antecedentes, Fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos.

En el Capítulo II: Marco Metodológico, se muestra 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.

En el Capítulo III: Resultados

En el Capítulo IV: Discusión

En el Capítulo V: Conclusiones

En el Capítulo VI: Recomendaciones

En el Capítulo VII: Referencias

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

Lima, setiembre del 2017

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tabla	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Trabajos previos	15
1.1.1 Antecedentes internacionales	15
1.1.2 Antecedentes nacionales	17
1.2 Fundamentación humanística	19
1.2.1 Bases teóricas de gestión educativa	19
1.2.2 Bases teóricas de relaciones humanas	27
1.3 Justificación	31
1.3.1 Justificación práctica	31
1.3.2 Justificación teórica	32
1.3.3 Justificación metodológica	32
1.3.4 Justificación pedagógica	32
1.4 Problema	33
1.4.1 Planteamiento del problema	33
1.4.2 Problema general	34
1.4.3 Problemas específicos	34

1.5	Hipótesis	34
	1.5.1 Hipótesis general	34
	1.5.2 Hipótesis específicas	35
1.6	Objetivos	35
	1.6.1 Objetivo general	35
	1.6.2 Objetivos específicos	35
II.	MARCO METODOLÓGICO	
2.1	Variables	37
2.2	Operacionalización de variables	38
2.3	Metodología	39
2.4	Tipo de estudio	39
2.5	Diseño	39
2.6	Población, muestra, muestreo	40
	2.6.1 Población	40
	2.6.2 Muestra	40
	2.6.3 Muestreo	41
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
	2.7.1 Técnica	41
	2.7.2 Validación y confiabilidad del instrumento	42
2.8	Métodos de análisis de datos	45
III.	RESULTADOS	47
IV.	DISCUSIÓN	60
V.	CONCLUSIONES	64
VI.	RECOMENDACIONES	66
VII.	REFERENCIAS	68

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Consentimiento por la institución

Anexo 4. Matriz de datos

Anexo 5. Instrumentos

Anexo 6. Formato de validación

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión educativa	38
Tabla 2	Operacionalización de la Variable relaciones humanas	38
Tabla 3	Validación de expertos	43
Tabla 4	Confiabilidad de gestión educativa	43
Tabla 5	Confiabilidad de relaciones humanas	44
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones humanas	47
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según gestión educativa	48
Tabla 8	Tabla de contingencia de las variables relaciones humanas y gestión educativa	49
Tabla 9	Tabla de contingencia de las variables relaciones humanas y planificación	50
Tabla 10	Tabla de contingencia de las variables relaciones humanas y organización	51
Tabla 11	Tabla de contingencia de las variables relaciones humanas y dirección	52
Tabla 12	Contingencia de las variables relaciones humanas y control	53
Tabla 13	De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y la gestión educativa	54
Tabla 14	De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y la planificación	55
Tabla 15	De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y la organización	36
Tabla 16	De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y la dirección	57
Tabla 17	De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y el control	58

Lista de figuras

Figura 1: Distribución porcentual de los docentes según las relaciones humanas	47
Figura 2: Distribución porcentual de los docentes según la gestión educativa	48
Figura 3: Relaciones humanas y gestión educativa	49
Figura 4: Relaciones humanas y planificación	50
Figura 5: Relaciones humanas y organización	51
Figura 6: Relaciones humanas y dirección	52
Figura 7: Relaciones humanas y control	53

Resumen

La investigación tiene por finalidad determinar la relación entre la “Gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete”, el estudio se enmarcó dentro del paradigma positivista, enfoque cuantitativo y tipo de investigación descriptiva correlacional, diseño no experimental.

La población de estudio fue de 100 colaboradores, la muestra es no probabilística, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento con escala de respuesta Likert, conformado por dos cuestionarios para la variable Gestión educativa y relaciones humanas respectivamente, para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de SPSS 22, que se utilizó para el análisis descriptivo y para medir la relación de la gestión educativa y relaciones humanas.

Los resultados obtenidos indican que la gestión educativa se relaciona moderada y significativamente con las relaciones humanas en la Institución Educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016 ($r= 0,752$ y $p= 0,000$), asimismo Existe relación entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016($r= 0,635$ y $p= 0,000$), relaciones humanas se relacionan con la organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016 ($r= 0,701$ y $p= 0,000$, las relaciones humanas y la dirección en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016 ($r= 0,677$ y $p= 0,000$), las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016 ($r= 0,558$ y $p= 0,000$)

Palabras claves: gestión educativa, relaciones humanas

Abstract

The research aims to determine the relationship between "Educational Management and Human Relations in the Educational Institution José Buenaventura Sepulveda-Cañete, 2016", the study is framed within the positivist paradigm, quantitative approach and type of descriptive correlational research, non-design experimental.

The study population was 100 collaborators, the sample is non-probabilistic, for the data collection was used the technique of the survey with the instrument with Likert scale of response, conformed by two questionnaires for the variable Educational management and human relations respectively, For the data processing the SPSS 22 statistic was applied, which was used for the descriptive analysis and to measure the relationship of Educational Management and human relations.

The results indicate that educational management is moderately and significantly related to human relations in the José Buenaventura Sepulveda Cañete Educational Institution, 2016 ($r = 0.752$ and $p = 0.000$).

Keywords: educational management, human relations

I. Introducción

1.1 Trabajos previos

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Lima (2013) realizó una investigación titulada *“Gestión de recursos humanos en los colegios privados del sector 090107 de la ciudad de quetzaltenango”* Universidad Rafael Landívar Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Campus de Quetzaltenango Quetzaltenango, noviembre de 2013 Campus de Quetzaltenango, en su elaboración facilitó una boleta de opinión, diseñada para determinar la forma de aplicación de los diferentes pasos del proceso de gestión de recursos humanos en las instituciones educativas en observación; distribuyéndose a la muestra de estudio con el fin de conocer la opinión de cada uno de ellos, en conclusión determinaron que los establecimientos investigados, si aplican el proceso de gestión de recurso humano, aunque lo hacen sin seguir un orden sistemático; pero, sí realizan un proceso completo de planeación estratégica, y también comunican de forma adecuada las declaraciones básicas de visión, misión y objetivos de cada organización; además se estableció que la mayoría de los establecimientos educativos investigados cuentan con una descripción de puestos que permite a los colaboradores conocer de manera estructurada las actividades y responsabilidades propias de su puesto. Con lo establecido, se recomienda la implementación de una guía práctica para la aplicación del proceso, la cual pretende facilitar la gestión de recursos humanos.

León (2011), en su tesis *“Estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantón Pujilli, provincia de Cotopaxi 2011”*, en Ecuador para obtener de post grado, su muestra de estudio fue 4 directivos y 49 docentes, su método descriptivo, de diseño no experimental y tipo de estudio descriptivo correlacional llegando a la conclusión de que los directores están de acuerdo en que los logros alcanzados obedecen a su labor desempeñada por ellos y la contribución de los docentes, directivos como el personal docente señalan que no siempre se toma en cuenta a los miembros de la comunidad educativa en la planificación académica de la institución lo que no permite el logro de las expectativas planteadas.

Pérez (2010), en su tesis titulada *“Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta Pedro Nufio”*, para obtener el título de magister en educación en derechos humanos, en Honduras, su método fue cuantitativo, descriptivo correlacional transversal su población fue de 100 docentes y la muestra de 29 docentes aplicándose los instrumentos a los directores y docentes, en sus conclusiones indican que las prácticas de liderazgo influyen de manera positiva en el aseguramiento del ejercicio de los derechos humanos de los tipos de liderazgos.

Álvarez, (2013) *“La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural El Fuerte, México”*, analizan la gestión educativa como de las principales problemática que enfrenta la Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM) para alcanzar los niveles de estándares de calidad educativa exigidos por la Subsecretaria de Educación Superior, a través de este artículo se reflexiona sobre la gestión educativa en sus cuatro dimensiones: pedagógica, organizacional, comunitaria y administrativa; así como la articulación de estas para mejorar el funcionamiento de la institución, su metodología fue de un enfoque descriptivo su muestra de estudio fue de 25 trabajadores de la UIAM demostrando con sus resultados que la mayoría percibe beneficios que brinda la buena gestión educativa en sus actividades diarias de la organización.

Fernández (2012) en su tesis *“Relaciones humanas entre el desempeño docente que laboran en colegios católicos del área metropolitana”* para optar el grado de maestría, Universidad Politécnica de Loja Ecuador en Administración educativa, su población fue de 225 colegios y su muestra fue de 12 colegios. En su tesis optó por pasar una pre encuesta que dio como resultado que las situaciones de mayor incidencia en la relación humana lo conformaban la falta de vocación educativa y la falta de motivación por parte de la dirección, así mismo la diferencia profesional determinó estos resultados. La labor docente es elegida por la conveniencia de un horario que aparentemente permite tener medio tiempo libre, aprovechándolo, en la mayoría de los casos para otras actividades. La remuneración salarial del trabajador encuestado no se

encuentra acorde a sus expectativas. El personal docente encuestado requiere de una formación especial en el dominio de cualidades negativas, especialmente aquellas que comprometen la tolerancia y la paciencia con el alumnado.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Zarela (2013) "*Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana tesis para optar el grado de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria Lima – Perú 2013*", en la investigación propone un modelo correlacional que identifica algunas variables que inciden en la gestión de las organizaciones escolares y la calidad. Se consideró la situación actual del Sistema Educativo Peruano y todos sus componentes, resaltando a la educación como base para el crecimiento y desarrollo de cada país, en su constatación de la hipótesis se utilizó la prueba de Spearman, demostrando que hay una significancia y relación entre la gestión educativa y la calidad de la educación. Asimismo, se contó con la ayuda con del software estadístico spss y microsoft excel

Martínez (2012) en su tesis "*El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*", Tesis para obtener el grado académico de Magister en educación con mención en gestión la educación, investigación de nivel descriptivo, de tipo ex post facto y modalidad de estudio de caso determinada por criterios pertinentes en la realidad peruana y contextualizada dentro del plan piloto de municipalización de la gestión educativa 2007, en su investigación como conclusión logran identificar tres elementos importantes en el liderazgo transformacional imputados al director como son la influencia, motivación y estimulación docente, asimismo concluyen que es importante el ejercicio del liderazgo transformacional en la institución llegan a esta conclusión después de analizar las relaciones de las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados.

Alarcón (2013) en su tesis “*Gestión educativa y calidad de la educación en Instituciones privadas en Lima Metropolitana*”, Instituto para la calidad de la educación sección de posgrado Lima Perú”. La calidad de la educación es cada vez más importante para aquellos que están involucrados en ella directa o indirectamente, y para aquellos que utilizan sus servicios, considerando a gestión de la calidad como una parte de la gestión para el logro de los objetivos a través de la planificación, supervisión, aseguramiento y mejoramiento de la calidad, se propone un modelo correlacional que identifica algunas variables que inciden en la gestión de las organizaciones escolares y la calidad, para la prueba de hipótesis utilizó la prueba de Spearman, determinando que hay una relación entre la gestión educativa y la calidad de la educación, para ello utilizó el software estadístico spss y microsoft excel

Sorados (2011) elaboró una investigación de título “*Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*” para optar el grado académico de Magister en Educación en la UNMSM concluye en que: La calidad de la gestión de la institución educativa, es el resultado de factores, extrínsecos e intrínsecos, entre ellos el rendimiento académico, la cooperación de los docentes, el cumplimiento de la programación curricular, la participación de los padres de familia, la asignación de recursos para obras de desarrollo institucional; siendo necesario determinar la relación que existe entre estos factores, en sus conclusiones indican que existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores tiene relación con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009.

Yábar (2013) “*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado, Lima- Perú*”, Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en gestión educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos facultad de educación unidad de post-grado, en su metodología fue descriptivo correlacional, no experimental su muestra de estudio fue de 120 colaboradores, aplicó como instrumento encuestas para ambas variables, en sus conclusiones indican que la gestión educativa tiene

una relación positiva y moderada con la práctica docente ($\rho = 0.820$), asimismo concluyen que la práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, es considerada el éxito de la Institución, contando con el apoyo de toda la comunidad educativa.

1.2 Fundamentación humanística

1.2.1 Bases teóricas de la variable: Gestión educativa

Variable: Gestión educativa

Definición:

Stoner (1996)

Gestión es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados, pudiendo generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado. (p.56)

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación.

Arévalo (2007) es

“una labor de los directores que enfatiza más las labores administrativas y deja de lado la función pedagógica; se da cuando un directivo establece y cuida el cumplimiento de las reglas, dando cuenta de los ingresos económicos y debe preocuparse de organizar la escuela con el fin de que todos los estudiantes aprendan” (p.47).

La gestión educativa es una disciplina independiente, que se ha enriquecido con los distintos modelos de gestión que, en su momento, han tenido la intención de responder a los requerimientos sociales en un ambiente y tiempo delimitado, al respecto Cassasus (1997, p.17) presenta siete paradigmas de gestión: normativo, estratégico, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional.

La gestión educativa es definida por la UNESCO (2011), como:

La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente que busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. En la actualidad, esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. (p. 26)

Fundamentos teóricos de la gestión educativa

La gestión educativa se deriva de las estructuras de la gestión empresarial en la cual el sistema de planificación, organización, control y reformulación de acciones, están centradas en un responsable que recae directamente en el director de la institución por lo que es considerada como “Un proceso social que tiene relación con la creación, mantenimiento, estímulo, control, supervisión y unificación de las energías humanas y materiales, organizadas formal o informalmente dentro de un sistema unificado, para cumplir objetivos predeterminados del sector educación”. (Sovero, 2007, p. 27).

1º Teoría del proceso administrativo (March y Simón, 1998)

March y Simón (1998) se referían a este cuerpo de conocimientos como “teoría del proceso administrativo”.

La teoría establece que el proceso administrativo se origina de la premisa del conocimiento de las prácticas administrativas establecida como un cuerpo coherente y uniforme transmitiéndose a las generalizaciones de las prácticas correctas y efectivas. Los catorce principios postulados por Fayol son 1. División del trabajo; 2. Autoridad y responsabilidad; 3. Disciplina, 4. Unidad de mando, 5. Unidad de dirección; 6. Subordinación de los intereses individuales a los intereses generales; 7. Remuneración del personal; 8. Centralización; 9. Jerarquía o cadena escalar 10. Orden; 11. Equidad; 12. Estabilidad y duración (en un cargo) del personal; 13. Iniciativa; y 14. Espíritu de equipo.

Según Díez de Castro (2006) los principios más importantes desarrollados para guiar las actividades de coordinación son: Principio escalar, principio de unidad de mando, principio de ámbito de control.

2º Enfoque de Contingencias en la administración Kesr y Rozenzweig, 1998)

La teoría de contingencia en un paso adelante en la Teoría Sistémica de la Administración. Considera a las organizaciones como sistemas abiertos, que están en continua interacción con el entorno, pero su marco permite identificar de manera específica las variables internas y externas que tienen impacto sobre las acciones administrativas y el desempeño organizacional. Su capacidad para ofrecer a los administradores unas líneas de acción específica ha hecho que su aceptación y utilización sea hoy amplísima.

En ese sentido, el término contingencia alude, según Kesr y Rosenzweig (1998) a que:

Al reconocimiento del entorno y los subsistemas internos de cada institución son únicos y proveen las bases para diseñar y administrar organizaciones específicas, representando el punto de vista medio entre el concepto de que los principios de organización y de administración son universales, cada organización es única y su situación se analiza separadamente.
(p. 36)

La Teoría de contingencia enfatiza que las técnicas administrativas convenientes en el logro de los objetivos tienen una relación funcional con las características de cada organización y esa relación es del tipo “si entonces” en lugar de las típicas relaciones causa-efecto.

Al respecto, es preciso señalar que la relación de la administración hace evidente que las fronteras entre diversas teorías y escuelas se hacen cada vez más inciertas y permeables, con un creciente y pujante intercambio de ideas y de conceptos, constituyendo que los elementos de la organización se pueden utilizar, siendo aplicados a cada institución en relación a las contingencias, en función a los factores que afectan a la organización.

Características de la gestión educativa

Carrasco, (2002) menciona las siguientes características de la gestión educativa:

Proceso dinamizador, donde la gestión educativa es un conjunto de procedimientos y técnicas, que hace posible no solamente la conducción de las empresas e instituciones educativas, sino que también les proporciona, los mecanismos adecuados para su constante cambio de innovación.

Es un proceso sistemático porque los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión educativa, constituyen en un conjunto de elementos que están conexiónados entre sí, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas.

Es un proceso flexible como sistema de estrategias, métodos y técnicas, posee un alto grado de flexibilidad, en tanto, debe adaptarse a las diversas características sociales y culturales que rodea a la institución educativa. (p. 47)

En síntesis, se sustenta más en la coordinación que en la imposición. La coordinación es una herramienta clave en la conducción y dirección de las instituciones educativas, por tanto, una buena gestión basada en esta

estrategia, tendrá definitivamente mayor éxito que aquellas que toman la imposición y la arbitrariedad como práctica permanente.

Enfoque actual de la Gestión Educativa.

La modernización de la educación en nuestro país es asumida como el esfuerzo de cambios cualitativos en el sistema educacional, muy en particular de los procesos educativos y administrativos, dirigido a poner la educación al servicio del desarrollo del país.

Para Calero (2001b:28), “El tránsito de la tradicional administración de la educación hacia el nuevo paradigma de gestión educativa puede considerarse como un proceso de modernización de la educación” . Teniendo en cuenta que la educación es un proceso dinámico con características diferentes para toda las épocas, espacios e individuos, nuestra modernidad de la educación ha hecho que los gobernantes, técnicos y responsables de las políticas educativas se cuestionen sobre temas diversos y muy en particular sobre Gestión Educativa, a fin de encontrar nuevas alternativas a las exigencias de la compleja realidad educativa.

En este sentido Cabrera, Ferrebú, Perozo (2010:4), expresan: “La gestión debe concebirse como la acción planeada para poner en práctica las decisiones acertadas para dar respuestas a los tipos de problemas, tipos de exigencias y el nivel de organización que las personas necesitan para cubrir sus necesidades”.

En este marco, hay distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados. Así por ejemplo: Díaz (2006, p. 17), expresa que “la gestión es la creación de las condiciones para que el futuro educativo que queremos lograr se concrete”. Con esto nos quiere decir, que la educación debe contar con un proyecto que se quiere lograr, que se debe seleccionar a las personas que se considera más capaces para lograrlo, se programen y ejecuten acciones para ir concretando este proyecto, que se solucionen los problemas que lo obstaculizan, que se modifiquen

organizaciones inadecuadas, que se cambien normas, procesos y disposiciones obsoletos y finalmente que se generen recursos y se los administre para contar con las personas que se quieren y las acciones que se necesitan.

Del mismo modo, Guerrero (2000, p. 8) afirma que:

“La Gestión educativa es una función que coordina y articula las distintas acciones planificadas por un equipo de trabajo que busca hacer de la escuela una organización que posibilita la consecución de su sentido pedagógico a través de un proceso de participación efectiva de toda la comunidad escolar”.

En particular consideramos importantes estos conceptos por cuanto, conciben a la gestión educativa como un proceso dinámico, flexible que requiere de equipos de trabajo (participación), de una planificación y de un sentido para generar una visión distinta de lo que actualmente es la realidad escolar, creando condiciones y formas originales de organizaciones escolares para dejar de lado las estructuras verticales del pasado.

Actualmente, Gestión es un concepto más genérico que administración. Tal como lo expresa Casassus (2000, p. 5), "En América Latina se ha pasado de la perspectiva de la administración a la de la Gestión". Los centros educativos actualmente, no solo requieren ser administrados, sino que requieren ser gestionados, término más amplio que involucra los grandes campos de la gestión educativa: pedagógico, administrativo e Institucional de los centros educativos. El nuevo enfoque de gestión educativa ha superado la visión autoritaria o verticalista que se tuvo y que es muy propia de los sistemas educativos centralizados, en la cual por una parte se encuentran los sujetos encargados de planificar y por otra, los encargados de administrar o ejecutar los planes. Hoy se recomienda un proceso de descentralización, que cambia las competencias de gestión de los actores involucrados.

Dimensión1: Planificación

La planificación, en esta fase el gerente con su equipo, decide qué y cómo hacerlo, para convertir a la escuela en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el aula, a partir de un diagnóstico de su realidad, la fijación de objetivos a lograr, los cursos de acción a seguir y los recursos a asignar (Ander-Egg, 1993; Graffe, 2000b).

Al respecto, Alvarado, Cedeño, Beitia y García (1999) refieren que:

"...la planificación es una herramienta técnica para la toma de decisiones, que tiene como propósito facilitar la organización de elementos que orienten el proceso educativo." (p. 3), planificar involucra asumir posiciones y tomar decisiones prever con anticipación lo que se realizará, proyectando los objetivos, plazos y recursos; de modo que se logren los fines y propósitos con mayor eficacia y coherencia. Por lo que todo docente debe realizar una planificación de su trabajo de manera consciente y sistemática. (p. 71)

Planificar permite que los directivos piensen anticipadamente en sus metas y acciones, basando sus hechos en algún método, plano lógico, y no en corazonadas. (Stoner, Freeman ,Gilbert,2003,p.11).

Según Robbins (2004)

Son las metas de la institución, estableciendo una estrategia que ayude a alcanzar metas y el desarrollo de una jerarquía minuciosa de los planes para integrar y coordinar las actividades.(p.5)

Dimensión 2: Organización

Alvarado, Cedeño, Beitia, García (1999) "Organizar es proporcionar las herramientas útiles para el desarrollo del curriculum educativo" (p. 3)

La organización, que implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la gestión de la escuela, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, alumnos y otros agentes; y el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre sus actores y con su entorno (Schein, 1982; Amarate, 2000).

“Organización es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización”. (Stoner, Freeman, Gilbert, 2003, p. 12).

Organización

Según Robbins (2004, p.5) “es la determinación de las tareas que se llevarán a cabo, como serán realizadas, ejecutadas, agrupadas, sabiendo quien depende de quién y donde serán tomadas las decisiones”:

Organización

Involucra el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la gestión de la institución educativa, que facilitan la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes y otros agentes; haciendo uso del empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, por medio de una jerarquía de autoridad y responsabilidad. (Amarate, 2000, p. 81).

Dimensión 3: Ejecución

Stoner, Freeman, Gilbert, (2003)- Ejecución implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las

actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. (p.13).

Ejecutar

Según Robbins (2004) “Es la motivación de los empleados, orientando a las actividades de otros, eligiendo el canal más eficaz de comunicación resolviendo los conflictos que se presenten”. (p.

La ejecución, al asociarse con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte de los ejecutivos, integrando las potencialidades de los diferentes sujetos, se puede lograr la mejora de la docencia y la administración de los recursos de la escuela (Koontz et al (1982)

Dimensión 4: Control

Control

Según Robbins (2004, p.5) “Es la vigilancia del desempeño, su comparación con las metas corrigiendo las desviaciones básicas”.

El control y seguimiento de la gestión, asegura la ejecución de la programación obedeciendo a responsabilidades y distribución del trabajo que diseñaron, para lograr los objetivos y metas asignados a las diferentes unidades de la institución introduciendo ajustes a la programación y a la asignación de recursos (Ruiz, 2000, p.54).

1.2.2 Bases teóricas de la variable: Relaciones humanas

Definición de relaciones humanas

Soria (2003)

Constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, teniendo como objetivo la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (p. 19)

Para Dubrin, las relaciones Humanas son:

Permiten que las personas se relacionen de manera cordial existiendo, vínculos amistosos, basándose en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana, su principio fundamental son las percepciones del trabajador en referencia a las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (2008, p. 240).

Según Alhama (2006),

“La Administración de Recursos Humanos son las organizaciones, se refiere a la persona como recurso; con toda su complejidad son las potencialidades y el desarrollo de la persona” desarrolladas haciendo uso de sus recursos (p.57).

Para Del Solar (1981):

Es el análisis del hombre en relación a sus semejantes constituidos en grupos en relación a la comunidad donde permanecen con el fin de facilitarles su interacción social, haciendo más agradable el vínculo existente entre ellos.” (p.24).

Refiere Chiavenato (2007) “Las relaciones humanas son las acciones y las actitudes que desarrollan los contactos entre personas y grupos.” (p.92)

Según Pulido (2003), son las acciones y las actitudes que desarrollan los contactos entre personas y grupos.” (p. 62)

Teoría de la Gestión de relaciones humanas

Según Morales (2009) está formada por la idoneidad, la competencia y los resultados del evaluado, relacionados con los objetivos de la organización, participando en la autoevaluación y a los criterios del resto de los colaboradores apreciándose la importancia de la evaluación en el desarrollo de la persona, desarrollo continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo que permitan alcanzar los objetivos de la

organización, realizado por el jefe inmediato, originándose mediante la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual.

Gestión estratégica de las relaciones humanas:

Según Caballano (2010) "se encuentran unidas a la estrategia de la empresa. Los colaboradores son la fuente principal de la ventaja competitiva de la institución". (p.16)

Son las estrategias que utilizan para el bienestar de la empresa, considerando a los trabajadores como fuente importante que genera ingresos económicos.

Enfoque de recursos y capacidades de las relaciones humanas

Wright, Dunford y Snell, (2001).

Es considerado así porque es la disciplina que permite desarrollar un puente conceptual entre la gestión de recursos humanos y la competitividad empresarial, ofreciendo "una explicación convincente sobre por qué las prácticas de recursos humanos permiten lograr ventaja competitiva. (p.706)

Chiavenato, (2009) menciona que, así como los profesores evalúan constantemente el desempeño de los alumnos, las organizaciones se preocupan por evaluar el desempeño de los empleados. Es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas, y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor o la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización.

Según Mondy y Noe, (2005) Es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Aunque la evaluación del desempeño de equipos es fundamental cuando éstos

existen en una organización. Consiste en todos los procesos, organizacionales, que determinan qué tan bien se desempeñan los empleados, los equipos y, finalmente, la organización. (p.21)

Métodos de evaluación de desempeño

Chiavenato, (2009).

Existen varios métodos para evaluar el desempeño humano. Dado que no es tarea fácil evaluar el desempeño de muchas personas en las organizaciones, utilizando criterios de equidad y justicia y, al mismo tiempo, estimulándolas varias organizaciones crean sus propios sistemas de evaluación ajustados a las características particulares de su personal. Es muy común desdoblarse esos sistemas de evaluación en personal de dirección y gerencia, trabajadores por meses y trabajadores por horas. (p.103)

Los métodos tradicionales más utilizados de evaluación de desempeño son:

Escalas de gráficas: Es un método basado en una tabla de doble entrada, en las filas muestran los factores de evaluación y las columnas indican los grados de evaluación de desempeño.

Selección forzada: Consiste en evaluar el desempeño de las personas mediante bloques de frases descriptivas que enfocan determinados aspectos del comportamiento.

Investigación de campo: Se evalúa el desempeño a través de entrevistas a otros empleados de la organización acerca de un empleado en específico.

Incidentes críticos: Este método es acerca de un momento crítico en el que el empleado se expone y se puede evaluar su comportamiento.

Lista de verificación: Este método es muy tradicional, ya que es basado en relación a factores que se deben considerar en cada empleado. (p. 43)

Dimensiones de Relaciones humanas.

Según Soria (2006, p.181), plantea dos dimensiones de relaciones humanas: Relaciones primarias y relaciones secundarias.

Dimensión 1: Relaciones primarias.

Soria (2003) refiere que: “Las relaciones primarias son de carácter íntimo envolviendo la mayor parte de la personalidad del individuo, requiriendo mayor tiempo y contacto con las personas involucradas que le permita afianzar los lazos y hacerlo duradero.” (p.181)

Las relaciones primarias son aquellas en las que se trata a la persona por la persona misma y no por su función o porque nos presta determinados servicios. (p.8)

Drucker (2005) Relaciones primarias: se establece cuando las personas se relacionan entre sí, por ellas mismas

Dimensión 2: Relaciones secundarias.

Soria (2003) manifiesta que: “Las relaciones secundarias son más superficiales y no implican amistad íntima entre las personas, actualmente existe un mayor predominio de este tipo de relaciones debido al aumento de organizaciones por las que pasa los colaboradores” (p.181).

1.3 Justificación del estudio

Este estudio se justifica:

Permitirá conocer la relación de la gestión educativa y las relaciones humanas.

1.3.1. Justificación práctica

Los resultados permitirán a la institución tomar decisiones pertinentes para solucionar la problemática a presentarse, y ayudar a fortalecer la gestión educativa del personal, mejorar las relaciones humanas, y elevar la imagen institucional.

La importancia de la investigación radica en que sus resultados permitirán adoptar alternativas de solución para elevar el nivel de la gestión educativa y mejorar las relaciones humanas a fin de mejorar la imagen institucional.

1.3.2. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, la investigación es importante porque existen diversas teorías sobre la gestión educativa y relaciones humanas que permitirá a los directores de instituciones educativas visualizar en forma coherente los mecanismos referidos a la gestión educativa: conocer, comprender y aplicar las leyes, principios, reglas referidas con la gestión de los recursos humanos, productos de la investigación científica, tecnológica y humanista. Se considera que “El líder directivo es un elemento clave y factor importante en el desarrollo organizacional de las instituciones, es el encargado de crear y mantener un ambiente interno favorable, en el cual docentes y no docentes puedan llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la institución” (Ávila y Cortez 2013, p. 16).

1.3.3. Justificación metodológica

La investigación favorecerá a desarrollar la investigación científica con eficacia, de tal manera que satisfaga las necesidades de información y conocimiento del método científico con la finalidad de aportar al conocimiento de las gestiones y su relación con las relaciones humanas en favor del buen desempeño laboral de los docentes.

Asimismo, el estudio permitirá resolver situaciones problemáticas de la investigación proponiendo recomendaciones que tiendan a controlar los factores negativos con respecto a las dificultades que se presentan en la gestión en las cuales participan colaboradores de la institución.

1.3.4. Justificación pedagógica

La investigación tiene como finalidad que en la institución educativa exista una buena gestión que permita que los docentes se desenvuelvan en un ambiente donde existen buenas relaciones humanas los estudiantes se verán beneficiados con el buen desempeño de los maestros.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Realidad problemática

La gestión en una institución educativa tiene que ver con manera de cómo se comportan los directivos actuando como líderes cuya responsabilidad es lograr los mejores resultados exitosos en su institución, el contexto, es importante y tiene finalidad preocuparse de que exista en su institución buenas relaciones humanas iniciando por las relaciones interpersonales, que permita que los docentes tengan un buen desempeño laboral en beneficio del aprendizaje del estudiante.

Las relaciones humanas tienen gran relevancia en la actualidad para las organizaciones, porque su fin es la mejora del ambiente de su organización, que les permita alcanzar un aumento en su productividad, sin perder de vista el recurso humano. Al respecto Soria (2006) manifiesta que las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso que tiene como objetivo la explicación y predicción del comportamiento humano en una organización, que tiene como fin el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha.

Con la aplicación de las relaciones humanas en las instituciones educativas, los docentes se sienten motivados por ciertas necesidades logrando satisfacer sus necesidades básicas con la ayuda del grupo que labora con ellas e interactúan.

El comportamiento de los grupos son manejados mediante un adecuado estilo de supervisión y liderazgo, donde el supervisor eficaz debe poseer la capacidad para dirigir a sus subordinados obteniendo de ellos su lealtad, su buen desempeño y su alto compromiso para lograr los objetivos planteados en bien de la institución, y el rendimiento de los estudiantes.

En las instituciones públicas, el desarrollo de la gestión educativa es preocupante puesto que los directivos no gestionan cómo deben ser, no tienen liderazgo, lo que ocasiona que no aplique las relaciones humanas. Por ello, la

institución debe fomentar la unión en el personal con la finalidad de que puedan trabajar en grupo y lograr así un buen desempeño laboral. Pero todos los colaboradores no participan, situación que es un problema por resolver.

En este contexto, con el fin de reconocer la necesidad de aplicar una buena gestión educativa por parte del ejecutivo que ayude a que existan buenas relaciones humanas en el personal. Por ello, frente a la escasa preocupación por aplicar adecuadamente una buena gestión educativa y ante la imperiosa necesidad de un avance sustantivo para el desarrollo de la institución que mejore las buenas relaciones humanas en el personal es que se plantea y se elabora la presente investigación.

1.4.2 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete?

1.4.3 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la dimensión planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda-Cañete?

¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la dimensión organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda-Cañete?

¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la dimensión ejecución en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete?

¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la dimensión control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

1.5.2 Hipótesis específicos

Existe relación entre las relaciones humanas y la dimensión planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete.

Existe relación entre las relaciones humanas y la dimensión organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Existe relación entre las relaciones humanas y la dimensión ejecución en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Existe relación entre las relaciones humanas y la dimensión control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona la gestión educativa y relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete

1.6.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera se relaciona las relaciones humanas y la dimensión planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete

Determinar de qué manera se relaciona las relaciones humanas y la dimensión organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Determinar de qué manera se relaciona las relaciones humanas y la dimensión ejecución en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete.

Determinar de qué manera se relaciona las relaciones humanas y la dimensión control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Gestión educativa

Arévalo (2007) expresa que la gestión es “una labor de los directores que enfatiza más las labores administrativas y deja de lado la función pedagógica”; en otras palabras, el directivo es quien establece y cuida el cumplimiento de las reglas, quien da cuenta de los ingresos económicos y debe preocuparse de organizar la escuela con el fin de que todos los estudiantes aprendan. (p. 47)

Variable 2: Relaciones humanas

Soria (2003)

Las relaciones humanas en sí no son fáciles de definir, sin embargo, se puede considerar que constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo deberían ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (p. 19)

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1
Variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Objetivos • Estrategias 	1-8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente 29 al 68
	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos • Estructuras • Cargos • Funciones • Procesos • Organización de recursos 			
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • División de las tareas • Delegación de funciones • Toma de decisiones 	15-24		
Control	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Control • Verificación • Orientación • Retroalimentación 	25-29		Eficiente 107 al 145

Tabla 2
Variable relaciones humanas

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Relaciones Primaria	<ul style="list-style-type: none"> -Relaciones personales -Compresión -Amistad 	1-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala 20 al 46
				Regular 47 al 73
Relaciones Secundarias	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración - Actitud crítica - Confianza - Apoyo mutuo 	11-20		Buena 74 al 100

2.3 Metodología

El presente trabajo tiene un enfoque de carácter hipotético deductivo.

Según Bernal (2010):

Método Hipotético-Deductivo: “Es el conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y buscando refutar o falsear tales hipótesis, para deducir luego conclusiones que se confrontan con los hechos” (p. 81).

2.4 Tipo de estudio

Básico, descriptivo correlacional

Investigación básica según Villegas y otros (2011) porque es teórica, se encuentra orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, ampliar o sustentar mejor la teoría existente”. (p. 202), asimismo es descriptivo porque explica los rangos característicos de la muestra observada. Es correlacional porque se va de medir la relación de la gestión educativa en las relaciones humanas.

El tipo de estudio utilizado fue correlacional, este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. Hernández, Fernández y Baptista (2011, p. 151)

2.5. Diseño de investigación

La investigación es no experimental, se realizó sin manipular las variables, asimismo es transversal ya que se observó el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para que después sean analizados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2011)

Su gráfico es de la siguiente manera:

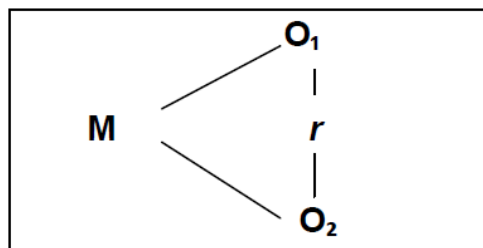


Figura 1. Diagrama de diseño correlacional. Tomado de (Sánchez y Reyes 2002)

Donde:

M = Muestra.

O₁= Variable 1 Gestión educativa

O₂ = Variable 2. Relaciones humanas

2.6 Población y muestra

2.6.1 Población

Estuvo compuesto por 100 colaboradores de la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Para Hernández, et al. (2011) “la población es la unión de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones debiendo ser establecidas con claridad con el fin de delimitar los parámetros muestrales”. (p.239).

2.6.2 Muestra

La muestra es censal conformada por la población de estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2011) “la muestra es un subgrupo de la población sobre el cual se recogerán datos, definiéndose o delimitando de antemano con precisión, debiendo ser este representativo de la población” (p. 175).

2.6.3 Muestreo

El muestreo fue probabilístico donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. Sampieri (2010)

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicada a la población de estudio, los cuestionarios para medir las variables Gestión educativa y relaciones humanas ambas con respuesta en escala de medición tipo Likert.

Se utilizó como técnica la encuesta; para “obtener información sistemáticamente de los encuestados por medio de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo” (Sandhusen, 2002).

2.7.1 Técnica

Ficha Técnica del Cuestionario de gestión educativa

Autora : Br. Jessica Nataly Navarro Rodríguez

Procedencia : Universidad César Vallejo

Año : 2017

Versión : Original en español

Edad de aplicación : 23 años en adelante

Administración : Individual y colectivo

Duración : Aproximadamente 20 minutos.

Descripción de la prueba: Este cuestionario se elaboró para la recolección de datos sobre la gestión educativa conformada por las dimensiones planificación, organización, dirección, control, de 29 ítems, con respuesta en escala Likert..

Ficha Técnica del Cuestionario de Relaciones humanas

Autora	: Br. Jessica Nataly Navarro Rodríguez
Procedencia	: Universidad César Vallejo
Año	: 2017
Versión	: Original en español
Edad de aplicación	: 23 años en adelante
Administración	: Individual y colectivo
Duración	: Aproximadamente 20 minutos.

Descripción de la prueba: Este cuestionario se elaboró para la recolección de datos sobre las relaciones humanas conformada por las dimensiones relaciones primarias y relaciones secundarias de 20 ítems, con respuesta en escala Likert.

2.7.2 Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2011) la validez “es el grado en que un instrumento mide la variable de estudio” (p. 52). Entendiéndose por validez que es el grado que refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir, dándose esta en diferentes grados siendo necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Juicio de experto:

Los instrumentos o encuestas serán sometidos a un juicio de experto para su validación. En esta validación colaboró un profesional dedicado al ámbito de la educación universitaria.

Su aporte será necesario en la verificación de la construcción y corrección del instrumento, para que se ajusten al estudio planteado. Para tal efecto, se revisó los cuestionarios.

Tabla 3

Validación de expertos

Experto	Cargo	Apreciación
Dr. Guisado Osco Felipe	Docente metodológico	Aplicable
Mgtr. Mamani Rodríguez Orlando	Docente metodológico	Aplicable
Mgtr. Gregorio E. Tomás Quispe	Docente universitario	Aplicable

Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento

Se utilizó el criterio de confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach, desarrollado por Cronbach, la misma que determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad es el siguiente:

Criterio de confiabilidad de valores:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.50 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Se obtiene aplicando la encuesta a la muestra de estudio y mediante el programa estadístico SPSS 22 nos da el resultado del Alfa de Cronbach sobre la confiabilidad del instrumento utilizado.

Tabla 4

*Confiabilidad Cuestionario de Gestión educativa***Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	29

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable Relaciones humanas

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	20

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

2.8 Métodos de análisis de datos

Es el método inductivo y deductivo, inductivo, porque permitió contrastar a partir de hechos observados el problema general y específico; y deductivo porque deriva de la hipótesis general a las hipótesis específicas.

Análisis descriptivo

Se elaboró mediante la aplicación de procedimientos descriptivos: Tabla de frecuencia y porcentaje y para la prueba de hipótesis se usó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman.

2.9. Aspectos éticos

El trabajo de investigación, se realizó cumpliendo con honestidad y transparencia la obtención de datos, la investigación se elaboró cuidando la parte ética que se adecue a la disposición del reglamento de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Descripción de los resultados de la variable: Relaciones humanas

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según relaciones humanas

-Relaciones humanas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Mala	12	12,0	12,0
	Regular	53	53,0	65,0
	Buena	35	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

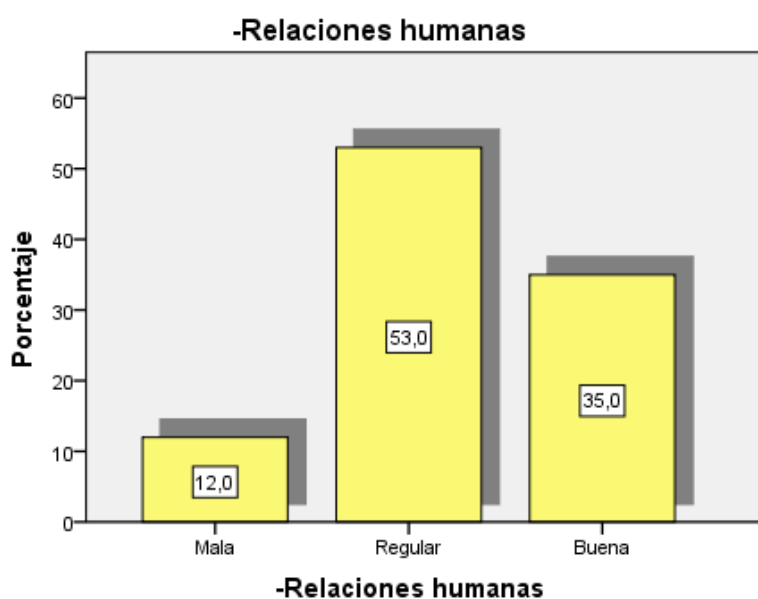


Figura 1 Distribución porcentual de los docentes según las relaciones humanas

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 12 % de los docentes en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete, 2016 manifiestan que las relaciones humanas son malas, el 53 % consideran que es regular y el 35 % que es buena.

Descripción de los resultados de la variable: Gestión educativa

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según gestión educativa

-Gestión educativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	18	18,0	18,0
	Poco eficiente	51	51,0	69,0
	Eficiente	31	31,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

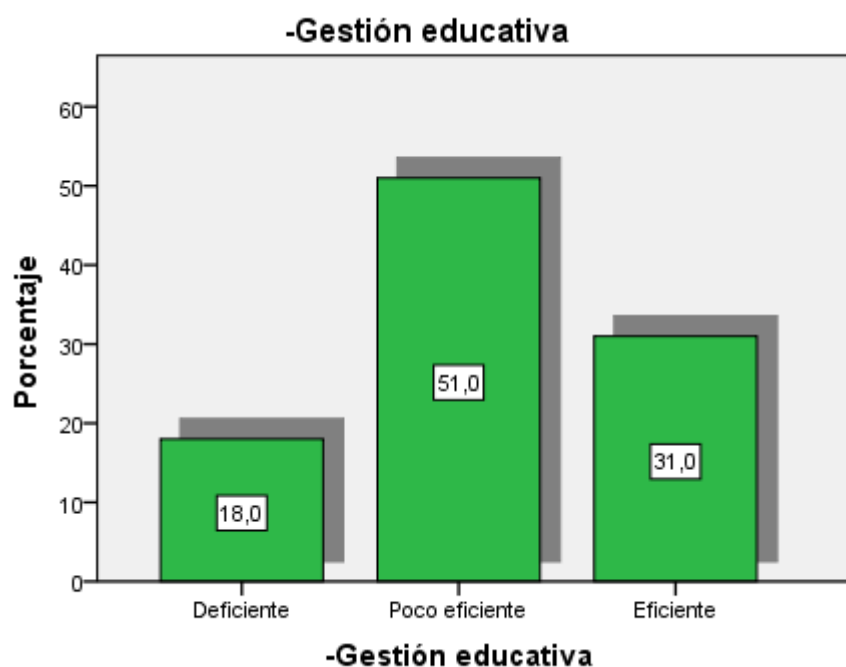


Figura 2 Distribución porcentual de los docentes según la gestión educativa

Interpretación

De la tabla y figura se observa, que el 18 % de los docentes de la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete, 2016 consideran que la gestión educativa es deficiente, el 51 % poco eficiente y el 31 % eficiente

Tabla 8

Tabla de contingencia de las variables relaciones humanas y gestión educativa

		-Relaciones humanas						Total	
		Mala		Regular		Buena		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
-Gestión educativa	Deficiente	9	9.0%	8	8.0%	1	1.0%	18	18.0%
	Poco eficiente	3	3.0%	39	39.0%	9	9.0%	51	51.0%
	Eficiente	0	0%	6	6.0%	25	25.0%	31	31.0%
Total		12	12.0%	53	53.0%	35	35.0%	100	100.0%

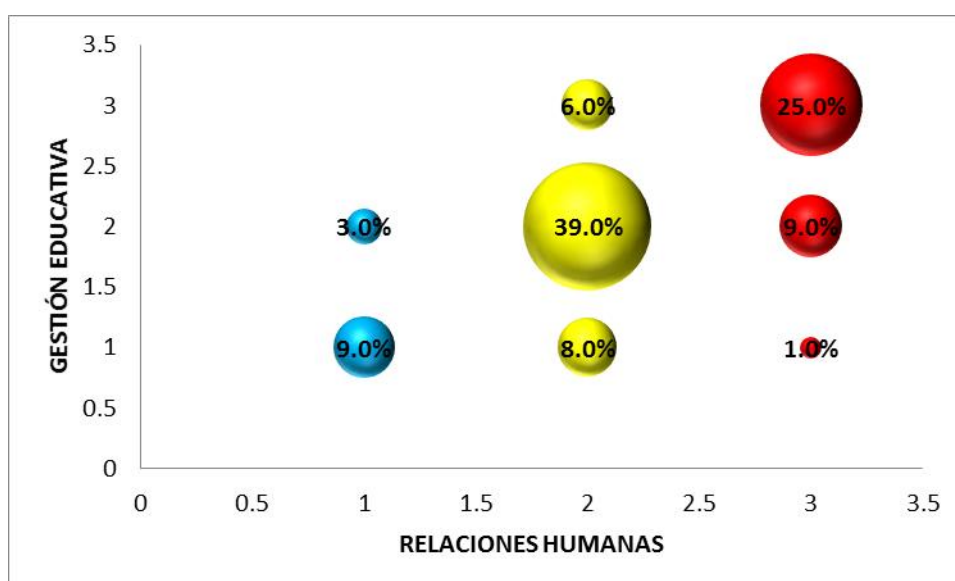


Figura 3: Relaciones humanas y gestión educativa

En la tabla y figura observamos que de todos los encuestados el 12 % manifiestan que las relaciones humanas es mala, de los cuales el 9 % de los docentes consideran la gestión educativa como deficiente, y el 3 % una gestión educativa poco eficiente, asimismo el 53 % de los encuestados considera que las relaciones humanas se encuentra en un nivel regular y de los cuales el 8 % de los docentes consideran una gestión educativa deficiente, el 39 % una gestión poco eficiente, y el 6 % una gestión educativa eficiente, finalmente el 35 % de los docentes manifiestan que las relaciones humanas es buena de los cuales el 1 % consideran la gestión educativa deficiente, el 9 % poco eficiente y el 25 % eficiente.

Tabla 9

Tabla de contingencia de las variables relaciones humanas y planificación

		-Relaciones humanas						Total	
		Mala		Regular		Buena			
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
-Planificación	Deficiente	7	7.0%	6	6.0%	2	2.0%	15	15.0%
	Poco eficiente	5	5.0%	41	41.0%	15	15.0%	61	61.0%
	Eficiente	0	0%	6	6.0%	18	18.0%	24	24.0%
Total		12	12.0%	53	53.0%	35	35.0%	100	100.0%

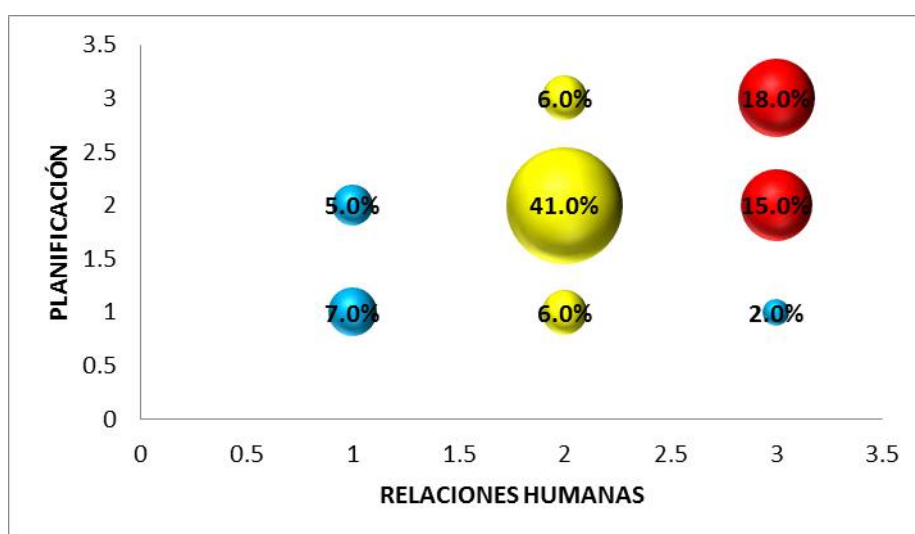


Figura 4: Relaciones humanas y planificación

En la tabla y figura observamos que de todos los encuestados el 12 % manifiestan que las relaciones humanas es mala, de los cuales el 7 % de los docentes consideran la planificación como deficiente, y el 5 % una planificación poco eficiente, asimismo el 53 % de los encuestados considera que las relaciones humanas se encuentra en un nivel regular, de los cuales el 6% de los docentes consideran una planificación deficiente, el 41 % una planificación poco eficiente, y el 6 % una planificación eficiente, finalmente el 35 % de los docentes manifiestan que las relaciones humanas es buena de los cuales el 2 % consideran la planificación deficiente, el 15 % una planificación poco eficiente y el 18 % una planificación eficiente.

Tabla 10

Tabla de contingencia de las variables relaciones humanas y organización

		-Relaciones humanas						Total	
		Mala		Regular		Buena		fi %	
		fi	%	fi	%	fi	%		
-Organización	Deficiente	7	7.0%	11	11.0%	1	1.0%	19	19.0%
	Poco eficiente	5	5.0%	34	34.0%	19	19.0%	58	58.0%
	Eficiente	0	0%	8	8.0%	15	15.0%	23	23.0%
Total		12	12.0%	53	53.0%	35	35.0%	100	100.0%

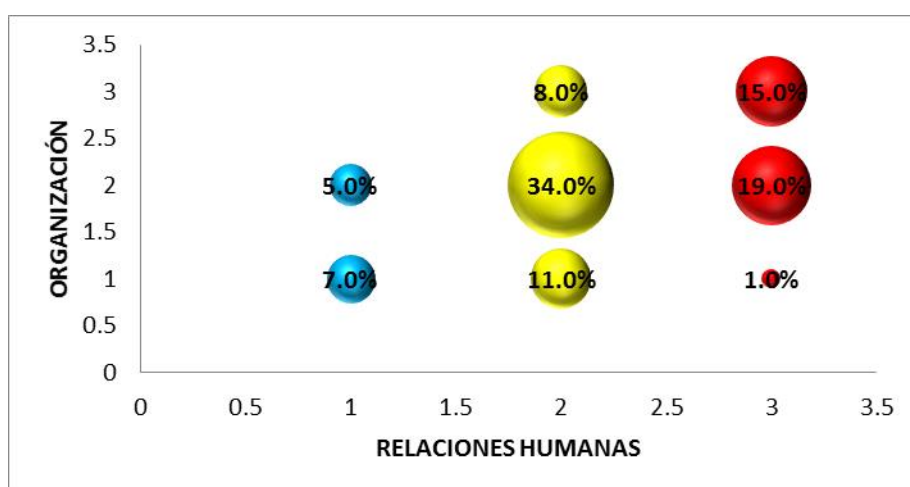


Figura 5: Relaciones humanas y organización

En la tabla y figura observamos que de todos los encuestados el 12 % manifiestan que las relaciones humanas es mala, de los cuales el 7 % de los docentes consideran la organización como deficiente, y el 5 % una organización poco eficiente, asimismo el 53 % de los encuestados considera que las relaciones humanas se encuentra en un nivel regular, de los cuales el 11% de los docentes consideran una organización deficiente, el 34 % una organización poco eficiente, y el 8 % una organización eficiente, finalmente el 35 % de los docentes manifiestan que las relaciones humanas es buena de los cuales el 1 % consideran la organización deficiente, el 19 % una organización poco eficiente y el 15 % una organización eficiente.

Tabla 11

Tabla de contingencia de las variables relaciones humanas y dirección

		-Relaciones humanas						Total	
		Mala		Regular		Buena		fi	%
-Dirección		fi	%	fi	%	fi	%		
		Deficiente	8	8.0%	10	10.0%	2	2.0%	20
	Poco eficiente	4	4.0%	40	40.0%	17	17.0%	61	61.0%
	Eficiente	0	0%	3	3.0%	16	16.0%	19	19.0%
Total		12	12.0%	53	53.0%	35	35.0%	100	100.0%

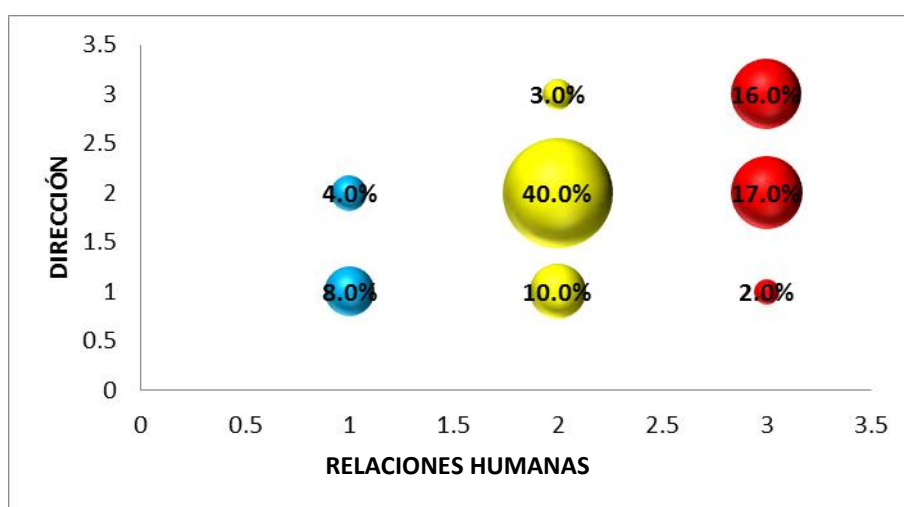


Figura 6: Relaciones humanas y dirección

En la tabla y figura observamos que de todos los encuestados el 12 % manifiestan que las relaciones humanas es mala, de los cuales el 8 % de los docentes consideran la dirección como deficiente, y el 4 % una dirección poco eficiente, asimismo el 53 % de los encuestados considera que las relaciones humanas se encuentra en un nivel regular, de los cuales el 10% de los docentes consideran una dirección deficiente, el 40 % una dirección poco eficiente, y el 3 % una dirección eficiente, finalmente el 35 % de los docentes manifiestan que las relaciones humanas es buena de los cuales el 2 % consideran la dirección deficiente, el 17 % una dirección poco eficiente y el 16 % una dirección eficiente.

Tabla 12

Contingencia de las variables relaciones humanas y control

		-Relaciones humanas						Total	
		Mala		Regular		Buena			
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
-Control	Deficiente	6	6.0%	15	15.0%	1	1.0%	22	22.0%
	Poco eficiente	6	6.0%	33	33.0%	19	19.0%	58	58.0%
	Eficiente	0	0%	5	5.0%	15	15.0%	20	20.0%
Total		12	12.0%	53	53.0%	35	35.0%	100	100.0%

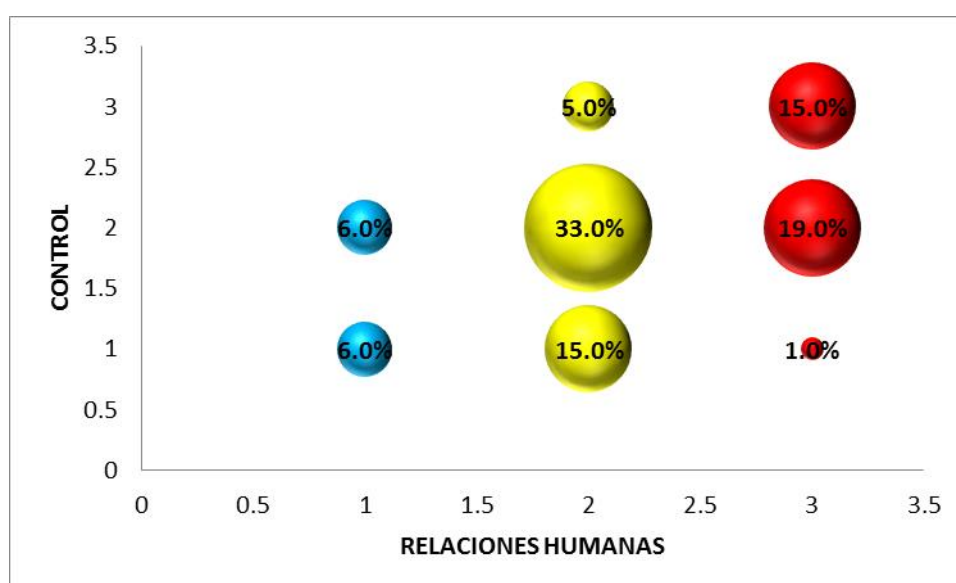


Figura 7: Relaciones humanas y control

En la tabla y figura observamos que de todos los encuestados el 12 % manifiestan que las relaciones humanas es mala , de los cuales el 6 % de los docentes consideran el control como deficiente , y el 6 % un control poco eficiente , asimismo el 53 % de los encuestados considera que las relaciones humanas se encuentra en un nivel regular, de los cuales el 15% de los docentes consideran el control deficiente , el 33 % un control poco eficiente, y el 5 % el control eficiente , finalmente el 35 % de los docentes manifiestan que las relaciones humanas es buena de los cuales el 1 % consideran el control deficiente, el 19 % el control poco eficiente y el 15 % el control eficiente.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀ No existe relación entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

H₁ Existe relación entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05 , rechazar H₀

Si p – valor > 0.05 , aceptar H₀

Tabla 13

De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y la gestión educativa

		Relaciones humanas	Gestión educativa
Relaciones humanas	Coefficiente de correlación	1,000	,752**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,752**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,752$ entre las variables: relaciones humanas y la gestión educativa. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

H₁ Existe relación entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión.

Si p – valor < 0.05 , rechazar H₀

Si p – valor > 0.05 , aceptar H₀

Tabla 14

De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y la planificación

		Relaciones humanas	Planificación
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,635**
		N	,000
Planificación		Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,635**
		N	,000
		100	100

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,635$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión planificación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación entre las relaciones humanas y la organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete.

H₁ Existe relación entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05 , rechazar H₀

Si p – valor > 0.05 , aceptar H₀

Tabla 15

De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y la organización

		Relaciones humanas	Organización
Rho de Spearman	Relaciones humanas		
	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Organización		
	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,701$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión organización. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación entre las relaciones humanas y la dirección en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

H₁ Existe relación entre las relaciones humanas y la dirección en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05 , rechazar H₀

Si p – valor > 0.05 , aceptar H₀

Tabla 16

De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y la dirección

		Relaciones humanas	Dirección
Rho de Spearman	Relaciones humanas		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,677**
		N	100
	Dirección		
		Coefficiente de correlación	,677**
	Sig. (bilateral)	,000	1,000
	N	100	100

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,677$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión dirección. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la dirección en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Hipótesis específica 4

H₀ No existe relación entre las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

H₁ Existe relación entre las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Significancia: 0.05 (5%)

Regla de decisión:

Si p – valor < 0.05, rechazar H₀

Si p – valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 17

De correlación de Spearman entre las relaciones humanas y el control

		Relaciones humanas	Control
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Relaciones humanas	Sig. (bilateral)	,558**
		N	,000
		N	100
	Control	Coefficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,558**
	N	,000	
		N	100

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,558$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión control. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

IV. Discusión

Luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio y de realizar la parte estadística en referencia a la contrastación de las hipótesis general y específica con la finalidad de determina la relación de la gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete, 2016, donde los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,752$ entre las variables : relaciones humanas y la gestión educativa correlación positiva y de nivel de moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete, 2016, resultados que tienen similitud con León (2011), en su tesis Estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantón Pujilli, provincia de Cotopaxi 2011, en Ecuador para obtener de post grado, llegó a la siguientes conclusiones ;totalidad de directores están de acuerdo en que los logros alcanzados en cada institucional se debe la labor desempeñada por ellos y la contribución de los docentes, directivos como el personal docente señalan que no siempre se toma en cuenta a los miembros de la comunidad educativa en la planificación académica de la institución lo que no permite el logro de las expectativas planteadas. Luego de las evaluaciones de los avances de la institución se implementan correctivos pero los docentes indican que estos correctivos con discriminación de algunos docentes. Técnica es la encuesta y el instrumento, cuestionario.

En la contrastación de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,635$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión planificación relación positiva y de nivel moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete, 2016, resultados que tienen coincidencia con:

Pérez (2010), en su tesis administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta Pedro Nufio para obtener el título de magister en educación en derechos humanos, llegó a la siguiente conclusión, las prácticas de liderazgo influyen positivamente en el aseguramiento del ejercicio de los derechos humanos de los tipos de liderazgos, resultados que tienen similitud con Zarela (2013) en su tesis gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima metropolitana tesis para optar el grado de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria Lima – Perú 2013, en sus conclusiones demuestran que hay una relación significativa entre la gestión educativa y la calidad de la educación. Asimismo, se contó con la ayuda con del software estadístico SPSS y Microsoft Excel

Asimismo, en la contrastación de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,701$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión organización. Este grado de correlación indica que la relación positiva y de nivel moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete, 2016. al respecto Alarcón (2013) en su tesis gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana, Instituto para la calidad de la educación sección de posgrado Lima Perú, demostrando que existe una significativa relación entre la gestión educativa y la calidad de la educación. Asimismo, se contó con la ayuda con el software estadístico SPSS y Microsoft Excel

En la contrastación de la tercera hipótesis específica el resultado del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,677$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión dirección relación positiva y de nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Sorados

(2011) en su tesis "Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa" en sus resultados indican que existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619)

Finalmente, en la contrastación de la cuarta hipótesis específica el resultado del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,558$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión control relación positiva y de nivel moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016, al respecto Álvarez, (2013) en su tesis gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural El Fuerte, México. La educación es tomada por organismos internacionales como una variable para medir el desarrollo económico de un país, en sus resultados demuestra que el 75. % ha percibido los beneficios que tiene la gestión educativa dentro de las actividades diarias de la institución.

V. Conclusiones

- Primera: Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,752$ y $p= 0,000$), es decir a unas buenas relaciones humanas existirá una mejor gestión educativa.
- Segunda: Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,635$ y $p= 0,000$), por lo tanto, a unas mejores relaciones humanas, existirá una mejor planificación.
- Tercera: Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,701$ y $p= 0,000$) a unas buenas relaciones humanas mejor será la organización.
- Cuarta: Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la dirección en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,677$ y $p= 0,000$) a unas buenas relaciones humanas existirá una buena dirección.
- Quinta: Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,558$ y $p= 0,000$), a unas buenas relaciones humanas mejor será control.

VI. Recomendaciones

- Primera Los directivos de la I.E José Buenaventura Sepúlveda Fernández, deberían capacitar al personal con la finalidad de alcanzar mejorar la gestión educativa y en consecuencia el desempeño de los docentes de la institución.
- Segunda Los directivos deben realizar capacitaciones en el personal, en referencia a la importancia de las relaciones humanas en beneficio de la institución educativa.
- Tercera Se recomienda a los directivos que la práctica docente debe estar siempre vinculada a la gestión, siendo una columna vertebral existo de la I.E.
- Cuarta Los directivos deben tener buenas relaciones con los docentes y los padres de familia deben mantener las buenas relaciones humanas, para que exista una buena relación entre los integrantes de la institución de esta manera la calificación del servicio educativo, será e eficiente y eficaz.
- Quinta Promover una definición clara de las funciones del director su competencia y capacidad en cada nivel de gestión. Fortalecer la capacidad institucional para fortalecer las relaciones humanas y obtener una adecuada gestión.

VII. Referencias

- Alarcón, S. (2013) *Gestión educativa y calidad de la educación en Instituciones privadas en Lima Metropolitana*, Instituto para la calidad de la educación sección de posgrado Lima Perú
- Alvarez, I, Ibarra M.; (2013) *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural* El Fuerte, México.
- Alvarado, F. Cedeño, M. Beitia, L. García, O. (1999). *Planificación del Docente en el Nivel de Preescolar*. Caracas: Ministerio de Educación.
- Arévalo, J. *Gestión de la Información, gestión de contenidos y conocimiento.*, 2007 . In II Jornadas de trabajo del Grupo SIOU, Salamanca (Spain), 8-9 November 2007
- Ander-Egg, E. (1993). *La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias y Técnicas para Educadores*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Amarate, A. M. (2000). *Gestión Directiva. Módulos 1 a 4*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Alhama, B.R. (2006): “*Organizaciones en Aprendizaje y Gestión del Conocimiento*”. Sitio www.CubaSigloXXI
- Avila, O. Cortez J: (2013) “*Reinvenciones de lo escolar: tensiones, límites y posibilidades*”, en Baquero, R., Diker, G. y Frigerio, G. (comps.), *Las formas de lo escolar*, Del Estante, Buenos Aires, 2007
- Bernal, C A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Carrasco, D. S. (2002). *Gestión Educativa y Calidad de la formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. Tesis de Maestría en Educación. Lima – Perú
- Caballano J. *Introducción a la gestión de los recursos humanos* www.caballano.com
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina* (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B).
- Casassus, J.M. (1997): *Periodismo y comunicación ética*. *Bioètica & debat*: Tribuna abierta del Institut Borja de Bioètica, 10, 1-5

- Calero, M. (2001)- El Profesor del Siglo XXI. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
Pp. 87.
- Cabrera de Rovero, F.; Ferrebú J.; Perozo Migdalia. Valores éticos y gestión educativa. Extraído el 21 de diciembre del 2010 En:
http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen1-1/4_valores-eticos.pdf
- Cornejo, M.(1996). *Estrategias para Triunfar*. Sexta Edición. Editorial Grad. México
- Chiavenato, I. (2009), *Gestión del Talento Humano*, 3ª. ed., México Mc- Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va edición). McGraw-Hill Interamericana.
- Del Solar Roas E. (1981) *Relaciones humanas y Relaciones públicas* (Human Relations and Public Relations) (Lima: Libros Solarte)
- Díaz de Castro, (2006): «*El sistema de franquicia. Una propuesta de un código de ética óptimo*», *X Coloquios Andaluces Sobre Temas Empresariales*. Universidad de Córdoba.
- Dubrin. A. J. *Relaciones Humanas Comportamiento humano en el trabajo* Novena Edición. www.xlibros.com
- Drucker, P. F. (2005). *Drucker su visión sobre: la administración, la organización basada en la información*. Barcelona / Bogotá: Editorial
- Drucker, F. P. (2005, julio). *Gestionarse a uno mismo*. Harvard Deusto Business Review (137). Mexico: McGrawHill Educacion.
- Kesr, F. y Rosenzweig, J. (1998). *Administración en las organizaciones: Un enfoque de sistemas y de contingencia*. México: McGraw Hill.
- Flores, D. (2012) “*Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011*” Centro Universitario Quito, Tesis para obtener el grado de maestro Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador
- Fernández A. (2012) “*Relaciones humanas entre el desempeño docente que laboran en colegios católicos del área metropolitana*”, Universidad Politécnica de Loja Ecuador. Maestría

- Guerrero, R. (2000). Calidad Educativa: Más que resultados en pruebas estandarizadas. *Revista Educación y Pedagogía*, 16(38).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2011). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill Educación.
- Koontz, H. y otros. (1982). *Elementos de administración*. México: McGraw Hill.
- Kesr J. y Rosensweig, M. (1998). De la gestión pedagógica a la gestión educativa. Una tarea inconclusa. *Observatorio Ciudadano de la Educación*. Colaboraciones Libres. V, (185). Graó.
- León, V. (2011). *El estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantón pujilli*, provincia de cotopaxi 2011, en Ecuador.
- Lomparte, A. (2012). “*Gestión de los Recursos Humanos y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz”*. Lima - Noviembre 2011”. Lima – Perú
- La Puente, M. (2012). “*La influencia de la ineficiente gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral de las microempresas*”. Chíncha Alta. Cañete
- Lima, M. (2013). “*Gestión de recursos humanos en los colegios privados del sector 090107 de la ciudad de quetzaltenango*” Tesis de maestría Universidad Rafael Landívar Campus de Quetzaltenango. México
- León, A., (2011), *El estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantón Pujilli*, provincia de Cotopaxi 2011, en Ecuador
- March, J. y Simon, R. (1998). *Teoría del proceso administrativo*. México: Eximpress.
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*.
- Martín, H. (2011). “*Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*”, tesis. Universidad de Valladolid España.

- Martínez, Y. (2012). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*, Tesis para obtener el grado académico de Magister en educación con mención en gestión la educación.
- Morales, A. C. (2009) *Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Política, La Habana
- Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. (2005) *Administración de Recursos Humanos*. Pearson/Prentice Hall. México
- Pérez J. (2010), *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta pedro Nufio* Tesis. Honduras
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional, una medida de éxito*. Lima: Athanor
- Robbins, S. (2004). *Administración. Un empresario competitivo*. 3ra. Edición. México: Pearson Educación.
- Ruiz, M. (2000). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Trillas.
- Soria, V. (2006). *Enfoque y sustancia de las relaciones humanas*. Editorial Limusa Noriega. México
- Stoner, J. (2009). *Administración*. Sexta Edición. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México
- Sovero, F. (2009). *Gestión educacional-gestión Administrativa (Tomo I)*. Lima, Perú ,Editorial Nuevo Milenio.
- Stoner, J, Freeman R, Gilbert D. (2003). *Administración*. 6ta ed. México: Pearson Educación
- Schein, E. (2003). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza y Janés
- UNESCO, (2011). *Marco de competencias para los docentes en materia de TIC de la UNESCO* <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002134/213475e.pdf>
- UNESCO, Santiago de Chile. Recuperado en: <http://www.lie.upn.mx/docs/Especialización/Gestión/Lec2%20.pdf>.

- Sorados, M. (2011). "*Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa*" para optar el grado académico de Magister en Educación en la UNMSM.
- Sampieri, R. (et al.). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw Hill. México, 2006.
- Sandhusen, L. R. (2002). *Mercadotecnia*. México D. F.: Cecs
- Villegas, MM. (2011). *La investigación cualitativa de la vida cotidiana. Medio para la construcción de conocimiento sobre lo social a partir de lo individual*. *Psicoperspectivas* 2011;10(2):35-59..
- Wright, P., Dunford, B. y Snell, S. (2001). *Human resources and the resource based view for the firm*. *Journal of Management*,
- Yábar, I. (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado, Lima- Perú* Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad nacional mayor de san marcos Lima.
- Zarela, S. (2013) *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana* tesis para optar el grado de maestría. Lima – Perú 2013.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTION EDUCATIVA Y RELACIONES HUMANAS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ BUENAVENTURA SEPÚLVEDA - CAÑETE, 2016

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE: GESTION EDUCATIVA			
¿Cómo se relaciona la gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete?	Determinar de qué manera se relaciona la gestión educativa y relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda-Cañete	Existe relación entre la gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos				
¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la dimensión planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete?	Determinar de qué manera se relaciona las relaciones humanas y la dimensión planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete	Existe relación entre las relaciones humanas y la dimensión planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Objetivos • Estrategias 	1-8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la dimensión organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete?	Determinar de qué manera se relaciona las relaciones humanas y la dimensión organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.	Existe relación entre las relaciones humanas y la dimensión organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos • Estructuras • Cargos • Funciones • Procesos • Organización de los recursos 	9-14	
¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la dimensión ejecución en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete?	Determinar de qué manera se relaciona las relaciones humanas y la dimensión ejecución en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete.	Existe relación entre las relaciones humanas y la dimensión ejecución en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • División de las tareas • Delegación de funciones • Toma de decisiones 	15-24	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Control • Verificación • Orientación • Retroalimentación 	25-29	

<p>¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la dimensión control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda-Cañete?</p>	<p>Determinar de qué manera se relaciona las relaciones humanas y la dimensión control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda-Cañete.</p>	<p>Existe relación entre las relaciones humanas y la dimensión control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.</p>	<p>VARIABLE: RELACIONES HUMANAS</p> <p>Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de la variable Relaciones Humanas.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Relaciones Primaria</td> <td>-Relaciones personales</td> <td rowspan="3">1-10</td> <td>Nunca (1)</td> </tr> <tr> <td>-Compresión</td> <td>Casi nunca (2)</td> </tr> <tr> <td>-Amistad</td> <td>A veces (3)</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Relaciones Secundarias</td> <td>- Colaboración</td> <td rowspan="4">11-20</td> <td>Casi siemp (4)</td> </tr> <tr> <td>- Actitud crítica</td> <td>Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td>- Confianza</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Apoyo mutuo</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración propia</p>	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Relaciones Primaria	-Relaciones personales	1-10	Nunca (1)	-Compresión	Casi nunca (2)	-Amistad	A veces (3)	Relaciones Secundarias	- Colaboración	11-20	Casi siemp (4)	- Actitud crítica	Siempre (5)	- Confianza		- Apoyo mutuo	
Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores																						
Relaciones Primaria	-Relaciones personales	1-10	Nunca (1)																						
	-Compresión		Casi nunca (2)																						
	-Amistad		A veces (3)																						
Relaciones Secundarias	- Colaboración	11-20	Casi siemp (4)																						
	- Actitud crítica		Siempre (5)																						
	- Confianza																								
	- Apoyo mutuo																								

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>TIPO DE ESTUDIO: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO NO EXPERIMENTAL</p>	<p>POBLACIÓN: La población de estudio está conformada por 100 colaboradores de la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete</p> <p>MUESTRA: Censal conformado por la población de estudio</p>	<p>Variable habilidades gerenciales Autora: Br. Jessica Nataly Navarro Rodríguez</p> <p>Procedencia Universidad César Vallejo Año: 2017 Versión : Original en español Edad de aplicación: 23 años en adelante Administración: Individual y colectivo Duración : Aproximadamente 20 minutos. Descripción de la prueba: Este cuestionario se elaboró para la recolección de datos sobre la gestión educativa conformada por las dimensiones planificación, organización, dirección, control, de 29 ítems, con respuesta en escala Likert.</p> <p>Variable: Relaciones humanas Autora: Br. Jessica Nataly Navarro Rodríguez</p> <p>Procedencia: Universidad César Vallejo Año: 2017 Versión : Original en español Edad de aplicación: 23 años en adelante Administración: Individual y colectivo Duración: Aproximadamente 20 minutos. Descripción de la prueba: Este cuestionario se elaboró para la recolección de datos sobre las relaciones humanas conformada por las dimensiones relaciones primarias y relaciones secundarias de 20 ítems, con respuesta en escala Likert.</p>	<p>DESCRIPTIVA: El análisis descriptivo ayudará a observar el conocimiento de la muestra en estudio, a través de tablas.</p> <p>INFERENCIAL La prueba de hipótesis se realizó con el estadígrafo spearman a través de tablas con su debida interpretación. Se utilizó el programa Software SPSS Versión 22 Confiabilidad: Se utilizará Alpha Crombasch</p>

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Instrucciones:

Basado en su percepción de los servicios que brinda la I.E. responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIONES/Ítems		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: Planificación:		1	2	3	4	5
1	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Curricular Educativo Institucional					
2	Se ha elaborado el Plan Anual de Trabajo en equipo					
3	La visión de la institución es compartida por la comunidad					
4	La misión refleja el ideario de la institución					
5	Los objetivos estratégicos son coherentes a la visión y misión					
6	Se ha formulado el presupuesto con ingresos propios					
7	Los resultados que se obtienen se realizan para cumplir con los objetivos					
8	Usted ha asumido un compromiso con el proyecto educativo Institucional					
DIMENSIÓN 2: Organización		1	2	3	4	5
9	Cuenta carpeta docente actualizada					
10	Cuenta con registro anecdótico de estudiantes actualizado					
11	Cuenta con material didáctico					
12	Cuenta con horas de uso de CRT					
13	Establece las normas de convivencia					
14	Organizaciones estudiantiles (Brigadieres, fiscales, alcaldes)					
15	Tiene comité de aula constituido y en funciones					
16	Las funciones del personal están definidas					
17	Cumple las normas establecidas en el reglamento interno.					

DIMENSIÓN 3: Ejecución		1	2	3	4	5
1	Utiliza bien los recursos de la institución					
2	Como docentes y personal de la institución asume con responsabilidad las tareas que le encomienda					
3	Como docente cumplen con las actividades técnico -pedagógico					
4	Como docente realiza las tareas de acuerdo a su rol de funciones					
5	Como docente toma las decisiones democráticamente					
6	Como docente formula un plan para cada actividad (cívico y pedagógico)					
DIMENSIÓN 4: Control		1	2	3	4	5
1	Como docente considera que hay una transparente supervisión pedagógica.					
2	Como docente evalúa cada proceso educativo					
3	Como docente orienta su trabajo administrativo y pedagógico en forma adecuada					
4	En la institución se promueve la evaluación de las tareas de las tareas que se realizan					
5	Como docente evidencia el uso de instrumentos de evaluación					
6	Como docente evalúa sus procesos pedagógicos.					

INSTRUMENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones de las relaciones humanas, y tiene por finalidad procesar datos para estudios de maestría. Es anónimo. Les agradeceré marcar la respuesta de su preferencia

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°		1	2	3	4	5
	Relaciones primarias					
01	Soy una persona capaz de desarrollar buenas relaciones humanas con mis compañeros					
02	Estoy capacitado para mantener relaciones personales con mis colegas					
03	Tengo facilidad, para tener un buen trato con los demás					
04	Me preocupo por mantener siempre buenas relaciones con mis compañeros					
05	Me considero persona intuitiva, sensible, captadora rápida de situaciones					
06	Soy capaz de situarme en el campo de los demás para comprenderlos					
07	Siento interés especial por los problemas sociales y humanos					
08	Me es fácil establecer amistad con mis colegas					
09	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas					
10	Estoy a disposición de los demás, abierto a sus consultas					
	Relaciones secundarias					
11	Soy colaborador con mis compañeros de trabajo					
12	Soy una persona que puede trabajar en equipo					
12	Trato siempre de mantener de manera adecuada mis ideas, palabras y acciones					
13	Me considero dotado para obrar con justicia					
14	Me considero sereno, equilibrado emocionalmente.					
15	Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato hacia los demás					
16	Estoy dispuesto a aceptar las críticas de mis compañeros					
17	Soy capaz de beneficiarme con mis propios errores					
18	Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza					
19	Soy capaz de dejar que los demás se equivoquen para que aprendan de sus errores					
20	Intento ayudar a mis colegas para resolver más fácilmente sus problemas					

Muchas gracias

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención..... de la UCV, en la sede Lima Norte., promoción....., aula ..., requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión educativa y relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Br. Jessica Nataly Navarro Rodriguez

D.N.I.:42722228

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión educativa

Stoner, Freeman, Gilbert, (1996)

Gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado (p. 45)

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Planificación

Planificar implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica, y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. (Stoner, Freeman, Gilbert, 2009, p. 11).

Dimensión 2: Organización

“Organización es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización”. (Stoner, Freeman, Gilbert, 2009, p. 12).

Dimensión 3: Ejecución

Stoner, Freeman, Gilbert, (2009) -Ejecución implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. (p.13).

Dimensión 4: Control

Para Stoner, Freeman, Gilbert, (1996): "El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas" (p.61)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Relaciones humanas

Soria (2006)

Las relaciones humanas en sí no son fáciles de definir, sin embargo, se puede considerar que constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo deberían ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (p. 19)

Dimensión 1: Relaciones primarias

Al respecto Soria (2006) nos menciona que: “Las relaciones primarias son de carácter íntimo y envuelven la mayor parte de la personalidad del individuo, por lo tanto, requiere mayor tiempo y contacto con las personas involucradas ya que esto permitirá afianzar más los lazos y hacerlo duradero.” (p.181)

Relaciones secundarias.

Por su parte Soria (2006) refiere que:” Las relaciones secundarias son más superficiales y no implican amistad íntima entre las personas. Se dice que en la sociedad actual hay un mayor predominio de este tipo de relaciones dada la proliferación de organizaciones a través de las cuales pasar el individuo.” (p.181).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Objetivos • Estrategias 	1-9	
Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos • Estructuras • Cargos • Funciones • Procesos • Organización de los recursos 	10-17	Deficiente 28 al 66 Eficiente 67 al 107 Muy eficiente 108 al 145
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • División de las tareas • Delegación de funciones • Toma de decisiones 	18-23	
Control	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Control • Verificación • Orientación • Retroalimentación 	24-29	

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE
Variable: relaciones humanas

Dimensión	Indicador	Ítems	Niveles y rangos
Relaciones Primaria	-Relaciones personales	1-10	Mala 20 al 46
	-Compresión		Regular 47 al 73
	-Amistad		Buena 74 al 100
Relaciones Secundarias	- Colaboración - Actitud crítica - Confianza - Apoyo mutuo	11-20	

Fuente: Elaboración propia

Base de datos de la variable relaciones humanas

	RELACIONES PRIMARIAS										RELACIONES SECUNDARIAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	5	5	2	2	4	3	4	5	1	5	2	1	5	2	2	2	3	5	3
2	5	4	3	3	2	5	3	4	4	5	2	3	2	4	4	4	2	5	3	4
3	4	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	1	5	4	2	5	5
4	1	3	5	3	2	4	1	5	1	3	1	2	1	1	1	2	4	2	1	1
5	4	3	2	2	1	5	3	5	1	5	5	4	2	1	3	4	3	1	3	4
6	2	2	2	5	5	1	2	5	5	3	4	5	2	3	3	5	3	5	2	1
7	5	4	4	2	2	3	3	2	3	1	4	4	1	4	5	4	1	1	2	4
8	4	5	4	3	5	5	5	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	5	4	4
9	4	4	4	2	5	4	5	1	4	2	5	5	3	3	2	3	2	4	2	2
10	5	3	4	3	2	5	4	5	5	3	2	3	5	4	3	4	4	5	4	3
11	2	5	5	1	5	5	3	4	4	1	4	2	3	3	3	1	5	4	4	1
12	1	2	4	5	4	3	4	1	4	4	4	3	5	2	2	3	5	2	5	1
13	4	4	4	4	2	5	3	4	2	3	5	4	3	2	4	5	4	3	4	3
14	4	4	1	3	3	2	5	2	2	2	2	4	2	5	5	1	4	3	5	2
15	2	4	3	1	4	3	4	3	1	4	4	1	5	3	1	5	2	2	1	5
16	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4
17	5	1	2	3	1	5	2	2	3	1	2	2	3	4	1	3	3	3	2	1
18	2	5	2	1	4	1	5	2	3	1	1	1	5	3	5	3	1	2	3	4
19	5	4	5	3	2	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	2	5
20	2	3	4	4	4	2	5	5	3	4	3	5	4	4	2	5	5	5	5	3
21	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
22	5	4	5	4	5	1	5	5	2	5	4	2	5	3	5	2	3	2	5	2
23	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	3	5	3	5	3	2	5
24	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3
25	5	3	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	4	2	2	3	5	1	3	2
26	5	3	3	1	4	3	3	2	5	5	1	4	4	5	3	2	3	2	2	5
27	5	3	2	4	1	3	4	5	4	4	2	2	3	3	5	3	2	2	3	3
28	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2
29	3	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	4	2	2	4	4	3	1	3	1
30	4	1	2	2	2	5	1	1	4	5	2	1	4	4	1	5	5	2	4	2
31	1	2	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	1	2
32	4	4	1	5	3	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	3	5	3	5	3
33	1	1	3	2	2	4	1	4	3	3	4	1	2	5	4	3	1	4	2	3
34	5	4	5	5	1	2	3	5	5	5	2	1	5	5	2	2	5	4	1	1
35	1	4	2	4	4	5	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2
36	5	3	4	2	5	2	1	4	4	2	5	5	1	1	4	4	3	3	3	4
37	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	2	5	4	3	5
38	3	3	5	4	5	3	5	5	2	3	3	4	5	3	4	2	3	5	5	3

39	1	5	1	2	4	4	5	4	1	2	3	5	1	1	4	5	1	2	1	2
40	1	3	5	1	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	1	5	1	1	3
41	4	3	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	3	5	4	2	3	2	4	5
42	4	2	2	5	3	3	3	5	1	3	4	2	5	2	3	2	5	5	1	4
43	5	3	2	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4
44	2	3	3	3	1	2	1	4	3	3	4	3	5	1	2	5	1	4	5	1
45	2	5	5	2	1	3	5	3	3	1	4	2	5	2	3	4	1	1	2	1
46	3	3	3	4	5	4	4	2	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	5	4
47	3	3	1	2	1	1	2	2	4	3	3	2	3	2	1	4	3	1	2	3
48	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	2	4
49	1	5	5	4	2	1	4	1	2	2	4	4	5	1	5	1	2	1	3	5
50	3	3	5	3	1	5	2	4	3	1	2	2	1	3	3	3	1	5	4	5
51	4	5	2	3	3	5	3	5	1	3	5	1	2	4	1	2	5	1	5	4
52	3	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	2	5	4
53	3	5	3	3	5	2	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	3	3	4	5
54	3	4	4	4	2	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2
55	4	5	2	5	3	4	4	1	2	1	1	5	3	2	1	3	3	3	2	5
56	5	3	2	5	4	4	2	4	5	3	3	4	5	2	4	5	4	5	3	4
57	3	1	5	2	1	1	4	5	5	3	3	1	4	4	3	2	4	1	2	3
58	3	5	3	4	5	3	5	4	2	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3
59	5	3	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	2	4	5	4	3	2	4
60	2	1	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	3	5
61	3	4	3	4	2	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4
62	5	3	2	2	4	5	4	4	4	4	1	3	4	1	4	1	2	1	4	4
63	2	5	4	5	4	2	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	2	3	4	5
64	4	5	5	5	4	3	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	5	5	4
65	4	1	4	5	3	4	2	1	3	4	3	1	3	2	2	3	4	1	2	2
66	4	5	2	5	2	5	4	5	2	3	2	5	4	5	5	4	3	4	4	4
67	5	4	2	4	1	4	2	3	4	5	4	2	5	5	4	4	4	2	4	4
68	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	1	5	4	2	5	1	1	2	1
69	4	4	4	5	4	2	5	3	2	2	3	5	4	2	5	4	4	5	4	5
70	4	5	2	4	2	4	5	3	4	2	4	3	3	4	2	5	4	4	3	4
71	2	3	3	2	2	4	3	4	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	5	1
72	5	4	3	2	2	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	2	5	3	4
73	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	2	5	4
74	1	3	5	3	3	4	1	3	1	3	1	4	1	1	1	2	4	2	1	1
75	4	3	2	2	1	5	3	5	1	5	5	4	2	1	3	4	3	1	3	4
76	2	2	2	5	5	1	2	5	5	3	4	5	2	3	3	5	3	5	2	1
77	5	4	4	2	2	3	3	2	3	1	4	4	1	4	5	4	1	1	2	4
78	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	4	4	1	2	4	2
79	4	4	4	2	5	4	5	1	4	2	5	5	3	3	2	3	2	4	2	2

80	5	3	4	1	2	5	4	5	5	1	2	1	5	4	1	4	1	5	4	3
81	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	3	3	3	1	2	4	2	1
82	1	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	2	5	5
83	4	4	4	4	2	5	3	2	2	3	5	4	3	2	2	2	4	3	4	3
84	4	4	1	3	3	2	5	2	2	2	2	4	2	5	5	1	4	3	5	2
85	2	4	3	1	2	3	2	3	1	4	2	1	5	3	1	2	2	2	1	2
86	1	1	2	4	2	5	2	4	4	4	2	1	3	3	1	2	3	4	5	1
87	5	4	2	3	4	5	2	2	3	5	5	2	3	4	5	5	3	3	5	4
88	2	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	1	5	3	5	3	5	2	3	5
89	5	4	2	3	2	4	5	4	4	5	3	5	3	1	3	5	1	3	2	5
90	2	3	1	4	2	2	1	5	3	4	3	1	4	4	2	5	5	1	5	3
91	4	3	2	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	5	4	4	5	3	5	5
92	5	1	2	1	4	1	2	2	2	5	4	2	1	1	5	2	3	2	4	2
93	1	4	1	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	2	3	5	3	5	4
94	4	3	1	4	3	2	5	1	2	2	4	5	3	4	1	1	1	3	4	5
95	5	3	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	4	2	2	3	5	1	3	2
96	5	3	3	1	4	3	3	2	5	5	1	4	4	5	3	2	3	2	2	5
97	2	3	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
98	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5
99	3	4	3	1	1	1	1	4	2	4	3	4	2	5	4	4	3	1	3	1
100	4	1	2	2	2	5	1	1	4	5	2	1	4	4	1	5	5	2	4	2

Base de datos de la variable gestión educativa

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

23	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	
24	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	1	2	4	2	1	2	3	2	1	4	2	2	4	1	1	2
25	4	2	4	3	5	5	5	5	2	3	5	1	5	4	5	1	3	3	5	5	1	2	1	4	1	3	1	1	1
26	1	3	3	3	5	4	2	4	5	3	5	1	1	3	1	3	2	2	2	4	2	4	4	5	3	5	4	4	3
27	5	5	4	5	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	5	4	3	1	3	3	2	5	2	2	5	4	2	5	4
28	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	4	2	2	4
29	3	3	2	2	2	1	2	4	2	1	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	3	4	3	1	1	1	4	3
30	3	3	2	4	2	4	1	3	4	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	1	4	2	3	3	2	1	1	5	5
31	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4
32	1	5	3	5	1	4	2	3	4	5	5	5	5	4	5	2	3	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	2
33	2	4	1	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	3	2	4	2	1	2	2	2	3
34	1	5	2	5	5	3	2	2	5	3	5	4	4	4	3	3	3	2	1	5	3	5	3	5	3	1	2	3	3
35	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2
36	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	4	4	2	4	1	2
37	3	4	3	3	5	2	5	5	4	4	3	2	5	4	4	2	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4
38	1	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	2	4	1	5	4	4	5	5	3	1	4	5	1	2	5	1
39	1	2	5	3	5	1	4	2	4	1	2	1	2	4	3	2	2	2	2	5	2	2	3	2	3	3	3	3	2
40	5	4	3	3	3	4	3	1	3	5	1	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	1	1	3	1	2	5	2	5
41	2	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	2	4	5	2	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	2	2	5
42	1	1	4	4	5	5	4	4	1	3	5	5	3	4	3	4	2	5	1	3	2	1	3	3	5	1	3	1	4
43	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	5	4	3	2	4	5	2	5	4	3	5	2	1	5	3	5	5	4	4
44	5	5	3	4	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	5	2	1
45	1	4	4	2	1	2	3	2	2	5	2	1	3	2	1	5	5	4	3	1	1	4	2	2	2	3	3	2	5
46	1	2	1	3	2	1	1	5	1	2	5	4	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2
47	1	1	1	3	5	3	5	1	3	1	3	1	2	2	1	5	5	3	4	5	4	4	1	4	4	5	2	1	5
48	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	2	4	3

49	3	3	3	3	3	1	4	2	3	2	3	5	3	5	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	1	5	3	3	4	
50	1	5	3	3	1	1	2	3	2	1	1	1	5	3	4	2	4	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	4	2	
51	4	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	2	3	4	2	1	1	2	1	3	1	4	1	4	
52	4	1	5	2	4	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	4	1	4	5	
53	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	3	1	5	5	3	3	3	5	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	
54	2	2	5	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	
55	2	1	2	4	3	3	4	2	2	2	4	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	
56	4	5	3	4	5	2	5	4	3	2	3	5	5	4	2	5	2	2	3	5	3	5	3	3	5	2	2	5	5	
57	2	3	2	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	
58	5	4	2	2	4	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	2	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	
59	5	3	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4	3	2	5	4	5	2	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	4	
60	5	3	4	2	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	
61	5	2	4	5	4	5	3	3	4	4	2	4	5	2	5	5	2	3	4	2	5	3	4	5	3	4	1	5	5	
62	1	1	5	5	5	3	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	4	5	1	5	1	5	5	3	5	5	5	
63	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	2	5	3	5	2	2	5	2	2	3	5	3	4	2	5	
64	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	4	2	4	3	3	3	5	3	3	
65	2	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	1	2	4	2	5	2	1	2	3	
66	4	5	2	5	5	3	5	1	5	3	5	2	5	2	5	2	5	3	5	3	3	5	2	5	3	5	3	5	2	
67	4	4	4	5	2	2	5	2	2	5	5	4	3	5	4	2	4	2	2	3	5	5	3	2	5	2	1	4	5	
68	2	2	4	1	2	3	2	2	2	1	4	1	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
69	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	4	2	4	3	3	4	5	3	5	2	4	5	4	4	2	4	
70	2	5	5	3	4	4	2	3	4	4	2	5	2	4	5	5	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	5	
71	1	3	2	4	2	4	5	5	4	3	2	4	1	3	3	4	4	5	2	2	1	3	2	1	1	4	5	3	4	
72	1	5	5	4	2	4	3	5	1	3	4	2	5	2	5	4	3	4	2	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	
73	4	4	2	2	2	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	2	3	2	2	4	5	
74	1	2	2	4	2	3	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	3	2	5	2	2	2	4	3	2	3	5	5	

75	3	4	4	4	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2
76	2	5	3	1	2	5	2	5	2	5	5	2	4	1	4	1	3	5	1	1	4	5	3	4	3	5	3	4	1
77	1	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	3	2	4	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	3	2
78	3	2	1	2	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	1	2
79	3	2	1	4	3	5	2	4	3	2	3	5	5	4	5	1	3	5	4	1	3	3	3	4	3	4	1	5	1
80	4	4	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	3	4	1	1	4	2	1	3	1	2	2
81	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3
82	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	5	5	3	5	4	2	1	3	4
83	3	5	2	5	4	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	4	4	5	3	2	5	1	3	5
84	3	4	3	5	1	2	1	2	1	2	5	1	1	3	3	5	2	2	5	3	1	5	3	5	2	4	3	3	5
85	3	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2
86	5	5	1	2	5	1	2	3	2	3	4	2	3	4	2	1	3	2	2	1	4	4	2	2	3	2	3	2	1
87	4	3	4	4	5	5	3	5	2	1	5	3	4	5	1	5	2	1	5	5	3	5	4	5	5	4	4	1	1
88	2	5	2	3	5	2	3	2	4	5	5	5	5	3	5	4	2	3	5	3	4	5	2	4	5	3	4	5	4
89	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	5	5	3	1	2	4	5	5	4	2	4	2	4	5	3	4	3	2
90	5	2	2	4	1	1	1	5	2	2	5	5	5	4	1	1	5	5	2	2	5	1	2	3	5	2	4	1	1
91	5	1	3	5	2	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	5	4	1	4	1	4	2	5	5	5	5
92	2	1	5	5	5	4	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	5	3	2	2	2	3	1	1
93	2	3	3	1	1	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3
94	5	3	5	4	1	5	3	2	4	5	4	1	1	5	1	1	2	5	2	3	2	4	4	1	1	4	1	1	1
95	4	2	2	3	5	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1
96	2	3	3	3	5	4	2	4	5	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	5	3	1	4	1	3
97	5	5	4	5	3	5	1	2	1	1	1	2	2	3	5	4	4	1	3	3	2	5	2	2	5	4	2	5	4
98	2	3	5	5	4	1	3	3	5	5	1	2	1	5	1	4	1	1	3	4	5	3	4	1	2	5	4	1	4
99	3	3	3	3	2	1	2	4	4	1	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	1	2	4	3	1	1	1	4	5
100	5	1	3	5	2	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	1	4	1	4	2	5	5	5	5

ARTICULO CIENTIFICO

Gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016

Autora: Br. Jessica Nataly Navarro Rodríguez

Filiación Institucional – Escuela de Post Grado de la UCV

Resumen

La investigación tiene por finalidad determinar la relación entre la “Gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda-Cañete, 2016”, el estudio se enmarca dentro del paradigma positivista, enfoque cuantitativo y tipo de investigación descriptiva correlacional, diseño no experimental.

La población de estudio fue de 100 colaboradores, la muestra es no probabilística, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento con escala de respuesta Likert, conformado por dos cuestionarios para la variable Gestión educativa y relaciones humanas respectivamente, para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de SPSS 22, que se utilizó para el análisis descriptivo y para medir la relación de la Gestión Educativa y relaciones humanas.

Los resultados obtenidos indican que la gestión educativa se relaciona moderada y significativamente con las relaciones humanas en la Institución Educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016 ($r= 0,752$ y $p= 0,000$), asimismo Existe relación entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016($r= 0,635$ y $p= 0,000$), relaciones humanas se relacionan con la organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016 ($r= 0,701$ y $p= 0,000$, las relaciones humanas y la dirección en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016 ($r= 0,677$ y $p= 0,000$), las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016 ($r= 0,558$ y $p= 0,000$)

Palabras claves: gestión educativa y relaciones humanas

Abstract

The research aims to determine the relationship between "Educational Management and Human Relations in the Educational Institution José Buenaventura Sepulveda-Cañete, 2016", the study is framed within the positivist paradigm, quantitative approach and type of descriptive correlational research, non-design experimental.

The study population was 100 collaborators, the sample is non-probabilistic, for the data collection was used the technique of the survey with the instrument with Likert scale of response, conformed by two questionnaires for the variable Educational management and human relations respectively, For the data processing the SPSS 22 statistic was applied, which was used for the descriptive analysis and to measure the relationship of Educational Management and human relations.

The results indicate that educational management is moderately and significantly related to human relations in the José Buenaventura Sepulveda Cañete Educational Institution, 2016 ($r = 0.752$ and $p = 0.000$)

Keywords: educational management and human relations

Introducción

El presente trabajo de investigación se realizó en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016

Antecedentes del problema

A nivel internacional tenemos a Lima (2013) realizó una investigación titulada “*Gestión de recursos humanos en los colegios privados del sector 090107 de la ciudad de quetzaltenango*” Universidad Rafael Landívar Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Campus de Quetzaltenango Quetzaltenango, noviembre de 2013 Campus de Quetzaltenango, En su elaboración facilitó una boleta de opinión, diseñada para determinar la forma de aplicación de los diferentes pasos del proceso de gestión de recursos humanos en las instituciones educativas en observación; distribuyéndose a la muestra de estudio con el fin de conocer la opinión de cada uno de ellos, en conclusión determinaron que los establecimientos investigados, si aplican el proceso de gestión de recurso humano, aunque lo hacen sin seguir un orden sistemático; pero, sí realizan un proceso completo de planeación estratégica, y también comunican de forma adecuada las declaraciones básicas de visión, misión y objetivos de cada organización; además se estableció que la mayoría de los establecimientos educativos investigados cuentan con una descripción de puestos que permite a los colaboradores conocer de manera estructurada las actividades y responsabilidades propias de su puesto. Con lo establecido, se recomienda la implementación de una guía práctica para la aplicación del proceso, la cual pretende facilitar la gestión de recursos humanos.

Asimismo, a nivel nacional mencionamos a Alarcón (2013) *Gestión educativa y calidad de la educación en Instituciones privadas en Lima Metropolitana, Instituto para la calidad de la educación sección de posgrado Lima Perú*. La calidad de la educación es cada vez más importante para aquellos que están involucrados en ella directa o indirectamente, y para aquellos que utilizan sus servicios, considerando a gestión de la calidad como una parte de la gestión para el logro de los objetivos a través de la planificación, supervisión, aseguramiento y mejoramiento de la calidad, se propone un modelo correlacional que identifica algunas variables que inciden en la gestión de las organizaciones escolares y la calidad, para la prueba de hipótesis utilizó la prueba de Spearman, determinando que hay una relación entre la gestión educativa y la calidad de la educación, para ello utilizó el software estadístico spss y microsoft excel

Variable: Gestión educativa

Mintzberg (1984) y Stoner (1996)

Gestión es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados, pudiendo generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

Dimensiones

Dimensión 1: Planificación

Dimensión 2: Organización

Dimensión 3: Ejecución

Dimensión 4: Control

Variable: Relaciones humanas

Soria (2006)

Constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, teniendo como objetivo la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (p. 19)

Dimensiones

Dimensión 1: Relaciones primarias

Dimensión 2: Relaciones secundarias

Problema

¿Cómo se relaciona la gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete?

Objetivo

Determinar de qué manera se relaciona la gestión educativa y relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete

Hipótesis

Existe relación entre la gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

Método

La presente investigación el método empleado en el estudio fue hipotético deductiva y de enfoque cuantitativo. Esta investigación es cuantitativa de alcance descriptivo correlacional, los estudios descriptivos señalaron que la descripción de hechos o fenómenos que se están dando en un determinado lugar y/o espacio, Asimismo el estudio es de nivel correlacional puesto que tuvo como propósito de medir el grado de relación que existe entre 2 o más variables en un determinado lugar. En este caso se alcanzó determinar si es que la variable gestión educativa está relacionado con las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete. Su población fue de 100 colaboradores, su muestra fue censal. El tipo de estudio es no experimental y de corte transversal, es decir indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población; son estudios puramente descriptivos. (Hernandez, 2014,pp.152-153), para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, la cual fue aplicada a la muestra de estudio con la finalidad de recoger información relevante a la variable de estudio. Luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0 Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procede al análisis estadístico respectivo, en la cual se utiliza el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS Versión 22. Para la validación de instrumentos se realizó mediante el juicio de expertos, la confiabilidad fue mediante el alfa de crombach porque el instrumento utilizado fue con respuesta en escala Likert.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico de la hipótesis general, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,752$ entre las variables: relaciones humanas y la gestión educativa. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete.

		Relaciones humanas	Gestión educativa
Rho de Spearman	Relaciones humanas		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,752**
		N	100
Gestión educativa			
		Coefficiente de correlación	,752**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

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

Discusión

Luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio y de realizar la parte estadística en referencia a la contrastación de las hipótesis general y específica con la finalidad de determina la relación de la gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete, 2016, donde los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,752$ entre las variables : relaciones humanas y la gestión educativa correlación positiva y de nivel de moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete, 2016, resultados que tienen similitud con León (2011), en su tesis Estilo de liderazgo directivo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantón Pujilli, provincia de Cotopaxi 2011, en Ecuador para obtener de post grado, llegó a la siguientes conclusiones ;totalidad de directores están de acuerdo en que los logros alcanzados en cada institucional se debe la labor desempeñada por ellos y la contribución de los docentes, directivos como el personal docente señalan que no siempre se toma en cuenta a los miembros de la comunidad educativa en la planificación académica de la institución lo que no permite el logro de las expectativas planteadas. Luego de las evaluaciones de los avances de la institución se implementan correctivos pero los docentes indican que estos correctivos con discriminación de algunos docentes. Técnica es la encuesta y el instrumento, cuestionario.

En la contrastación de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,635$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión planificación relación positiva y de nivel moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete, 2016, resultados que tienen coincidencia con: Pérez (2010), en su tesis administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta Pedro Nufio para obtener el título de magister en educación en derechos humanos, llegó a la siguiente conclusión, las prácticas de liderazgo influyen positivamente en el aseguramiento del ejercicio de los derechos humanos de los tipos de liderazgos, resultados que tienen similitud con Zarela (2013) en su tesis gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana tesis para optar el grado de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria Lima – Perú 2013, en sus conclusiones demuestran que hay una relación significativa entre la gestión educativa y la calidad de la educación. Asimismo, se contó con la ayuda con del software estadístico SPSS y Microsoft Excel

Asimismo, en la contrastación de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,701$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión organización. Este grado de correlación indica que la relación es positiva y de nivel moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y la organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete, 2016. al respecto Alarcón (2013) en su tesis gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana, Instituto para la calidad de la educación sección de posgrado Lima Perú, demostrando que existe una significativa relación entre la gestión educativa y la calidad de la educación. Asimismo, se contó con la ayuda con el software estadístico SPSS y Microsoft Excel

En la contrastación de la tercera hipótesis específica el resultado del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,677$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión dirección relación positiva y de nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Sorados (2011) en su tesis “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa” en sus resultados indican que existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 Lima, en el periodo marzo-mayo del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619)

Finalmente, en la contrastación de la cuarta hipótesis específica el resultado del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,558$ entre la variable: relaciones humanas y la dimensión control relación positiva y de nivel moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda- Cañete, 2016, al respecto Álvarez, (2013) en su tesis gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural El Fuerte, México. La educación es tomada por

organismos internacionales como una variable para medir el desarrollo económico de un país, en sus resultados demuestra que el 75. % ha percibido los beneficios que tiene la gestión educativa dentro de las actividades diarias de la institución.

Conclusiones

La presente investigación ha permitido llegar a las siguientes conclusiones

- Primera:** Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la gestión educativa en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,752$ y $p= 0,000$), es decir a unas buenas relaciones humanas existirá una mejor gestión educativa.
- Segunda:** Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la planificación en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,635$ y $p= 0,000$), por lo tanto, a unas mejores relaciones humanas, existirá una mejor planificación.
- Tercera:** Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la organización en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,701$ y $p= 0,000$) a unas buenas relaciones humanas mejor será la organización.
- Cuarta:** Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la dirección en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,677$ y $p= 0,000$) a unas buenas relaciones humanas existirá una buena dirección.
- Quinta:** Existe relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y el control en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete ($r= 0,558$ y $p= 0,000$), a unas buenas relaciones humanas mejor será control.

Recomendaciones

- Primera** Los directivos de la I.E José Buenaventura Sepúlveda Fernández, deberían capacitar al personal con la finalidad de alcanzar los niveles de estándar en la calidad educativa para mejorar el funcionamiento de la institución.
- Segunda** Los directivos deben mantener buenas relaciones interpersonales entre docentes y director ya que esto beneficia la organización de la I.E.
- Tercera** Se recomienda a los directivos que la práctica docente debe estar siempre vinculada a la gestión, siendo una columna vertebral existo de la I.E.
- Cuarta** En una institución es indispensable que el director tenga capacidad de Gestión, es la máxima autoridad que representa legal y funcionalmente.

- Quinta** Promover una definición clara de las funciones del director su competencia y capacidad en cada nivel de gestión. Fortalecer la capacidad institucional para fortalecer las relaciones humanas y obtener una adecuada gestión.

Referencias bibliográficas

- Alarcón (2013) *Gestión educativa y calidad de la educación en Instituciones privadas en Lima Metropolitana*, Instituto para la calidad de la educación sección de posgrado Lima Perú.
- Lima (2013) realizó una investigación titulada “*Gestión de recursos humanos en los colegios privados del sector 090107 de la ciudad de quetzaltenango*” Universidad Rafael Landívar Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Campus de Quetzaltenango Quetzaltenango, noviembre de 2013 Campus de Quetzaltenango
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill Educación.
- Stoner J, Freeman R, Gilbert D. (2003). *Administración*. 6ta ed. México: Pearson Educación
- Soria Murillo V. (2003) *Enfoque y sustancia de las relaciones humanas*. Editorial Limusa Noriega. México 1994 pp: 19-43



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado**"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 01 de setiembre de 2017

Carta P. 0933-2017-EPG-UCV-LNP

Jorge Luis Sanchez Euscate
Director de la I.E.P. "José Buenaventura Sepulveda" - Cañete

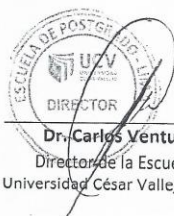
De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessica Nataly Navarro Rodriguez** identificada con DNI N.º 42722228 y código de matrícula N.º 7001040191; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"GESTIÓN EDUCATIVA Y LAS RELACIONES HUMANAS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSE BUENAVENTURA SEPULVEDA - CAÑETE, 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Jessica Nataly Navarro Rodriguez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración en la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte., promoción 2016, aula 817, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión educativa y relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda Fernández – Cañete, 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Br. Jessica Nataly Navarro Rodriguez
D.N.I: 42722228



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión educativa

Stoner, Freeman, Gilbert, (1996)

Gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado(p. 45)

Dimensiones de las variables:[con su respectivo autor, año y página]

Dimensión 1: Planificación

Planificar implica que los administradores piensen constelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plano lógico, y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos.(Stoner, Freeman, Gilbert, 2009, p.11).

Dimensión 2: Organización

“Organización es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización”.(Stoner, Freeman, Gilbert, 2009, p.12).

Dimensión 3: Ejecución

Stoner, Freeman, Gilbert, (2009)-Ejecución implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. (p.13).

Dimensión 4: Control

Para Stoner, Freeman, Gilbert, (1996): "El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas" (p.61)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Planificación	• Visión	1-9	Deficiente 28 al 66 Eficiente 67 al 107 Muy eficiente 108 al 145
	• Misión		
	• Objetivos		
Organización	• Estrategias	10-17	
	• Recursos		
	• Estructuras		
	• Cargos		
	• Funciones		
	• Organización de los recursos		
Ejecución	• División de las tareas	18-23	
	• Delegación de funciones		
	• Toma de decisiones		
Control	• Supervisión	24-29	
	• Control		
	• Verificación		
	• Orientación		
	• Retroalimentación		

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Planificación:								
1	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Curricular Educativo Institucional	✓		✓		✓		
2	Se ha elaborado el Plan Anual de Trabajo en equipo	✓		✓		✓		
3	La visión de la institución es compartida por la comunidad	✓		✓		✓		
4	La misión refleja el ideario de la institución	✓		✓		✓		
5	Los objetivos estratégicos son coherentes a la visión y misión	✓		✓		✓		
6	Se ha formulado el presupuesto con ingresos propios	✓		✓		✓		
7	Los resultados esperados reflejan el cumplimiento de los objetivos	✓		✓		✓		
8	Usted ha asumido un compromiso con el Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Organización								
9	Cuenta Carpeta docente actualizada	✓		✓		✓		
10	Cuenta con Registro anecdótico de estudiantes actualizado	✓		✓		✓		
11	Cuenta con material didáctico	✓		✓		✓		
12	Cuenta con horas de uso de CRT	✓		✓		✓		
13	Establece las normas de convivencia	✓		✓		✓		
14	Organizaciones estudiantiles (Brigadieres, fiscales, alcaldes)	✓		✓		✓		
15	Tiene comité de aula constituido y en funciones	✓		✓		✓		
16	Las funciones del personal están definidas	✓		✓		✓		
17	Cumple las normas establecidas en el reglamento interno.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Ejecución								
18	Utiliza bien los recursos de la institución	✓		✓		✓		
19	Cree que los docentes y personal de la institución asumen con responsabilidad las tareas encomendadas	✓		✓		✓		
20	Como docente cumplen con las actividades técnico -pedagógico	✓		✓		✓		

21	Como docente realiza las tareas de acuerdo a su rol de funciones	✓		✓		✓	
22	Como docente toma las decisiones democráticamente	✓		✓		✓	
23	Como docente formula un plan para cada actividad (cívico y pedagógico)	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: Dirección							
24	Como docente considera que hay una transparente supervisión pedagógica.	✓		✓		✓	
25	Como docente evalúa cada proceso educativo	✓		✓		✓	
26	Como docente orienta su trabajo administrativo y pedagógico en forma adecuada	✓		✓		✓	
27	Como docente en la institución promueven la evaluación en las tareas realizadas.	✓		✓		✓	
28	Como docente evidencia el uso de instrumentos de evaluación	✓		✓		✓	
29	Como docente realiza una buena evaluación para mejorar los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓	

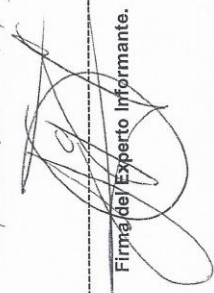
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Cándido Oscar Felipa DNI: 3469557

Especialidad del validador: Docente en el área de Lengua Castellana y Literatura

04 de 03 del 2017


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES HUMANAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones primarias							
1	Mantengo buenas relaciones personales con mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Cuando algún colega tiene algún problema trato de comprenderlo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Tengo facilidad, casi instintiva, para el trato con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Tengo capacidad de entrega, de renuncia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Me considero una persona sensible e intuitiva	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Soy capaz de situarme en el campo de los demás para comprenderlos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Siento interés especial por los problemas sociales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Me es fácil establecer amistad con mis colegas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Estoy a disposición de los demás, abierto a sus consultas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones secundarias	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Soy colaborador, hombre de equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Observo en mí mismo una adecuación entre ideas, palabras y acción	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Me considero dotado para obrar con justicia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Me considero sereno, equilibrado emocionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato hacia los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Estoy dispuesto a aceptar las críticas de mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Aprendo de mis errores para no repetirlos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Tengo confianza con mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Mis relaciones con los demás están basados en la confianza	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

20	Intento ayudar a mis colegas para resolver más fácilmente sus problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

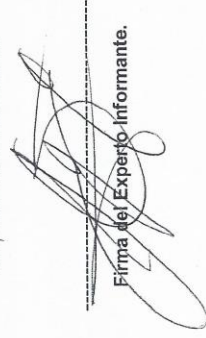
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Carjedo Ocho Feliza DNI: 3.166.557

Especialidad del validador: Docent metodología

04 de 03 del 2017


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Planificación:								
1	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Curricular Educativo Institucional	/		/		/		
2	Se ha elaborado el Plan Anual de Trabajo en equipo	/		/		/		
3	La visión de la institución es compartida por la comunidad	/		/		/		
4	La misión refleja el ideario de la institución	/		/		/		
5	Los objetivos estratégicos son coherentes a la visión y misión	/		/		/		
6	Se ha formulado el presupuesto con ingresos propios	/		/		/		
7	Los resultados esperados reflejan el cumplimiento de los objetivos	/		/		/		
8	Usted ha asumido un compromiso con el Proyecto Educativo Institucional	/		/		/		
DIMENSION 2: Organización								
9	Cuenta Carpeta docente actualizada	/		/		/		
10	Cuenta con Registro anecdotario de estudiantes actualizado	/		/		/		
11	Cuenta con material didáctico	/		/		/		
12	Cuenta con horas de uso de CRT	/		/		/		
13	Establece las normas de convivencia	/		/		/		
14	Organizaciones estudiantiles (Brigadieres, fiscales, alcaldes)	/		/		/		
15	Tiene comité de aula constituido y en funciones	/		/		/		
16	Las funciones del personal están definidas	/		/		/		
17	Cumple las normas establecidas en el reglamento interno.	/		/		/		
DIMENSION 3: Ejecución								
18	Utiliza bien los recursos de la institución	/		/		/		
19	Cree que los docentes y personal de la institución asumen con responsabilidad las tareas encomendadas	/		/		/		
20	Como docente cumplen con las actividades técnico -pedagógico	/		/		/		

21	Como docente realiza las tareas de acuerdo a su rol de funciones	✓							
22	Como docente toma las decisiones democráticamente	✓							
23	Como docente formula un plan para cada actividad (cívico y pedagógico)	✓							
DIMENSION 4: Dirección									
24	Como docente considera que hay una transparente supervisión pedagógica.	✓							
25	Como docente evalúa cada proceso educativo	✓							
26	Como docente orienta su trabajo administrativo y pedagógico en forma adecuada	✓							
27	Como docente en la institución promueven la evaluación en las áreas realizadas.	✓							
28	Como docente evidencia el uso de instrumentos de evaluación	✓							
29	Como docente realiza una buena evaluación para mejorar los procesos pedagógicos.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR/ MG: I.O.M.A.S. R.U.A.P.H. G.R.F.G.R.I.D. G.R.A.E.S.T.O. DNI: 09366493

Especialidad del validador: PROCESOS PEDAGÓGICOS

04 de 05 del 2013



Firma del Experto Informante.

1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES HUMANAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Relaciones primarias							
1	Mantengo buena relaciones personales con mis compañeros	✓		✓		✓		
2	Cuando algún colega tiene algún problema trato de comprenderlo	✓		✓		✓		
3	Tengo facilidad, casi instintiva, para el trato con los demás	✓		✓		✓		
4	Tengo capacidad de entrega, de renuncia	✓		✓		✓		
5	Me considero persona intuitiva, sensible, captadora rápida de situaciones	✓		✓		✓		
6	Soy capaz de situarme en el campo de los demás para comprenderlos	✓		✓		✓		
7	Siento interés especial por los problemas sociales y humanos	✓		✓		✓		
8	Me es fácil establecer amistad con mis colegas	✓		✓		✓		
9	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas	✓		✓		✓		
10	Estoy a disposición de los demás, abierto a sus consultas	✓		✓		✓		
	Relaciones secundarias	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Soy colaborador, hombre de equipo	✓		✓		✓		
12	Observo en mí mismo una adecuación entre ideas, palabras y acción	✓		✓		✓		
13	Me considero dotado para obrar con justicia	✓		✓		✓		
14	Me considero sereno, equilibrado emocionalmente.	✓		✓		✓		
15	Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato hacia los demás	✓		✓		✓		
16	Estoy dispuesto a aceptar las críticas de mis compañeros	✓		✓		✓		
17	Aprendo de mis errores para no repetirlos	✓		✓		✓		
18	Tengo confianza con mis compañeros	✓		✓		✓		
19	Soy capaz de dejar que los demás se equivoquen para que	✓		✓		✓		

aprendan de sus errores						
20	Intento ayudar a mis colegas para resolver más fácilmente sus problemas	✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NOY SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ GARRIGÓ DNI: 09366493

Especialidad del validador: DOCENTE METODOLÓGICO

.....04 de 03 del 2017


Firma del Experto-Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DEL VALLE

ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Planificación:								
1	Usted ha participado en la elaboración del Proyecto Curricular Educativo Institucional	✓		✓		✓		
2	Se ha elaborado el Plan Anual de Trabajo en equipo	✓		✓		✓		
3	La visión de la institución es compartida por la comunidad	✓		✓		✓		
4	La misión refleja el ideario de la institución	✓		✓		✓		
5	Los objetivos estratégicos son coherentes a la visión y misión	✓		✓		✓		
6	Se ha formulado el presupuesto con ingresos propios	✓		✓		✓		
7	Los resultados esperados reflejan el cumplimiento de los objetivos	✓		✓		✓		
8	Usted ha asumido un compromiso con el Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Organización								
9	Cuenta Carpeta docente actualizada	✓		✓		✓		
10	Cuenta con Registro anecdotario de estudiantes actualizado	✓		✓		✓		
11	Cuenta con material didáctico	✓		✓		✓		
12	Cuenta con horas de uso de CRT	✓		✓		✓		
13	Establece las normas de convivencia	✓		✓		✓		
14	Organizaciones estudiantiles (Brigadieres, fiscales, alcaldes)	✓		✓		✓		
15	Tiene comité de aula constituido y en funciones	✓		✓		✓		
16	Las funciones del personal están definidas	✓		✓		✓		
17	Cumple las normas establecidas en el reglamento interno.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Ejecución								
18	Utiliza bien los recursos de la institución	✓		✓		✓		
19	Cree que los docentes y personal de la institución asumen con responsabilidad las tareas encomendadas	✓		✓		✓		
20	Como docente cumplen con las actividades técnico-pedagógico	✓		✓		✓		

21	Como docente realiza las tareas de acuerdo a su rol de funciones	/							
22	Como docente toma las decisiones democráticamente	/							
23	Como docente formula un plan para cada actividad (cívico y pedagógico)	/							
DIMENSION 4: Dirección									
24	Como docente considera que hay una transparente supervisión pedagógica.	/							
25	Como docente evalúa cada proceso educativo	/							
26	Como docente orienta su trabajo administrativo y pedagógico en forma adecuada	/							
27	Como docente en la institución promueven la evaluación en las áreas realizadas.	/							
28	Como docente evidencia el uso de instrumentos de evaluación	/							
29	Como docente realiza una buena evaluación para mejorar los procesos pedagógicos.	/							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mamani Rodriguez Octavio DNI: 18033193

Especialidad del validador: Docente matemático

...04...de...03...del 20...07



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES HUMANAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones primarias							
1	Mantengo buena relaciones personales con mis compañeros	✓		✓		✓		
2	Cuando algún colega tiene algún problema trato de comprenderlo	✓		✓		✓		
3	Tengo facilidad, casi instintiva, para el trato con los demás	✓		✓		✓		
4	Tengo capacidad de entrega, de renuncia	✓		✓		✓		
5	Me considero persona intuitiva, sensible, captadora rápida de situaciones	✓		✓		✓		
6	Soy capaz de situarme en el campo de los demás para comprenderlos	✓		✓		✓		
7	Siento interés especial por los problemas sociales y humanos	✓		✓		✓		
8	Me es fácil establecer amistad con mis colegas	✓		✓		✓		
9	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas	✓		✓		✓		
10	Estoy a disposición de los demás, abierto a sus consultas	✓		✓		✓		
	Relaciones secundarias	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Soy colaborador, hombre de equipo	✓		✓		✓		
12	Observo en mí mismo una adecuación entre ideas, palabras y acción	✓		✓		✓		
13	Me considero dotado para obrar con justicia	✓		✓		✓		
14	Me considero sereno, equilibrado emocionalmente.	✓		✓		✓		
15	Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato hacia los demás	✓		✓		✓		
16	Estoy dispuesto a aceptar las críticas de mis compañeros	✓		✓		✓		
17	Aprendo de mis errores para no repetirlos	✓		✓		✓		
18	Tengo confianza con mis compañeros	✓		✓		✓		
19	Soy capaz de dejar que los demás se equivoquen para que	✓		✓		✓		

aprendan de sus errores							
20	Intento ayudar a mis colegas para resolver más fácilmente sus problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M. Mamaní Riquelme Cabardo DNI: 10033193

Especialidad del validador: Docente mto. Andryco

07.de 03.del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

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