



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra”.

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Miguel Angel Atachahua Ursua

ASESOR:

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado



Dr. Barrios Valer, Edwin
Presidente



Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis
Secretario



Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro
Vocal

Dedicatoria

A mi padre Manuel Atachahua Ascanoa y a mis hermanos; por darme el apoyo y hacer posible mis estudios superiores.

A Maria y Gabriela, razones de mi desarrollo personal y profesional.

Logan

Agradecimiento

Al doctor César Acuña Peralta, por brindar la oportunidad al magisterio nacional, de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios de doctorado en educación.

A los Doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar vallejo” de Trujillo; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad pedagógica.

Al Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por su calidad humana, por orientar el desarrollo del trabajo de investigación y sobre todo por su actitud propositiva en la elaboración del informe final de investigación.

Al personal directivo y docente de las instituciones educativas de secundaria “Jose Galvez Barnechea” - Quiparacra, por facilitar la realización de actividades de recolección de datos.

Miguel Angel

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Atachahua Ursua, Miguel Ángel, identificado con DNI N° 41373102 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada *“Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra”*

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, Marzo del 2018

A rectangular area containing a handwritten signature in blue ink on the left and a fingerprint in blue ink on the right. The signature is stylized and appears to be 'M. A. Ursua'. The fingerprint is a clear, circular impression.

Br. Atachahua Ursua, Miguel Angel

DNI N° 41373102

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra”, con la finalidad de determinar en qué medida se relaciona las Competencias socioemocionales en la Gestión de la calidad humana docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la educación.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

El Autor

Índice

CARÁTULA	I
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Resumen	X
	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del Problema	37
1.5 Justificación del estudio	38
1.6 Hipótesis	39
1.7 Objetivos	39
II. METODO	41
2.1 Diseño de investigación	41
2.2 Variables, operacionalización	41
2.3 Población y muestra	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5 Métodos de Análisis de datos	51
2.5 Aspectos éticos	52
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	86
3.1 Recursos y presupuesto	86
3.2 Financiamiento	86
3.3 Cronograma de ejecución	87
IV. RESULTADOS	53
V. DISCUSIÓN	82
VI. CONCLUSIONES	84
VII. RECOMENDACIONES	85
VIII. PROPUESTA (obligatorio Doctorado)	
IX. REFERENCIAS	88
ANEXOS	90
✓ Anexo 1 Matriz de consistencia.	
✓ Anexo 2 Instrumentos.	
✓ Anexo 3 Matrices de validación.	
✓ Anexo 4 Datas de las variables.	
✓ Anexo 5 Valides con análisis factorial confirmatoria.	
✓ Anexo 6 Constancia de aplicación.	
✓ Anexo 7 Acta de turnitin	
✓ Anexo 8 Declaración Jurada	
✓ Anexo 9 Informe de Originalidad	
✓ Anexo 10 fotografías	

Índice de tablas y figuras

TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Trabajo en Equipo en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	53
Tabla 2	Asertividad en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	54
Tabla 3	La empatía en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	55
Tabla 4	La autorregulación en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	56
Tabla 5	Competencias socioemocionales en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	57
Tabla 6	Estadígrafos para la primera variable y sus dimensiones Competencias socioemocionales.	58
Tabla 7	Enfoque al cliente en docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	59
Tabla 8	Participación del personal en docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	60
Tabla 9	Liderazgo en docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	61
Tabla 10	Gestión de la calidad humana en docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	62
Tabla 11	Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal en docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.	63
Tabla 12	Estadígrafos de la segunda variable y sus dimensiones Gestión de la calidad humana	64
Tabla 13	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	65
Tabla 14	Coeficientes de Rho Spearman las variables y todas las dimensiones	66
Tabla 15	Coeficientes de Rho Spearman y tablas Anova entre la dimensión de trabajo en equipo y gestión de la calidad humana	67
Tabla 16	Coeficientes de Rho Spearman y tablas Anova entre la dimensión la asertividad y gestión de la calidad humana	70
Tabla 17	Coeficientes de Rho Spearman y tablas Anova entre la dimensión la empatía y gestión de la calidad humana	73
Tabla 18	Coeficientes de Rho Spearman y tablas Anova entre la dimensión autorregulación y gestión de la calidad humana.	76
Tabla 19	Coeficientes de Rho Spearman y tablas Anova entre variable 1 la competencias socioemocionales y gestión de la calidad humana	79

FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	53
Figura 2	La asertividad en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	54
Figura 3	La empatia en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	55
Figura 4	La autorregulacion en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	56
Figura 5	Competencias socioemocionales en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	57
Figura 6	Enfoque al cliente en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	59
Figura 7	Participación del personal en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	60
Figura 8	Liderazgo en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	61
Figura 9	Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	62
Figura 10	Gestion de la calidad humana en docentes de la institución educativa Jose galvez Barrenechea de secundaria del centro poblado de Quiparacra 2017.	63

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar en qué medida se relaciona las competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra, en el año 2017; y se planteó la hipótesis: Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra. La presente investigación es un estudio de tipo correlacional porque se analiza relaciones causa efecto, con un diseño correlacional causal. La muestra estuvo integrada por 30 docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa “Jose Galvez Barrenechea” del centro poblado de Quiparacra. Las técnicas de recolección de datos empleados fueron la encuesta y la observación sistemática; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre las competencias socioemocionales y el cuestionario sobre la gestión de la calidad humana. La investigación llegó a determinar que existe una relación significativa ($p < 0.01$) de las competencias sociemocionales en la gestión de la calidad humana en la institución educativa de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el año 2017, cuyos valores generales son: $r = ,982^{**}$ y $r^2 = ,925^{**}$. Las conclusiones se interpretan en términos aplicados para seguir desarrollando las competencias socioemocionales para la gestión de la calidad humana docente, coincidiendo con estudios anteriores y fundamentos teóricos.

Palabras Clave: Las Competencias socioemocionales, gestión de la calidad humana, trabajo en equipo empatía y enfoque al cliente.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the extent to which socio-emotional competences are related to the management of teaching human quality in the secondary school of Quiparacra; and the hypothesis was raised: There is a significant relationship between socio-emotional competencies and the management of human quality from the teaching perspective in the secondary educational institution of the center of Quiparacra, 2017. The present investigation is a correlational type study because it is analyzed Relationships cause effect, with a causal correlational design. The sample was integrated by 30 teachers of Secondary Education of the Educational Institution "Jose Galvez Barrenechea" of the populated center of Quiparacra. The data collection techniques used were the survey and systematic observation; The instruments used were the questionnaire on socio-emotional competences and the questionnaire on human quality management. The investigation came to determine that there is a significant relationship ($p < 0.01$) of the sociemocionales competitions in the management of the human quality in the educational institution of secondary of the populated center of Quiparacra, in the year 2017, whose general values are: $r = ,982^{**}$ and $r^2 = ,925^{**}$. The conclusions are interpreted in applied terms to continue developing the socio-emotional competencies for the management of the teaching human quality, coinciding with previous studies and theoretical foundations.

Key Words: Social-emotional competences, human quality management, problematization, substantiation and verification of reality.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

El proceso de globalización y la revolución tecnológica desarrollada a finales del siglo XX, han planteado a la sociedad el reto de adaptarse gradualmente a las innovaciones que demandan los nuevos escenarios, con sus cambios en la esfera de las comunicaciones y la economía. Ante esta situación, las organizaciones están obligadas a repensar sus estructuras, patrones organizativos, modos de hacer las cosas, dinámicas de trabajo y posibilidades tecnológicas; realidad que ha traído como consecuencia un cambio en el diseño y tipos de tareas, tecnologías organizativas, y, por tanto, en las competencias necesarias para desempeñarse en un mundo laboral diferente. (Fernandez, Berrocal, Extrema, 2006).

Por tanto, el enfoque no solo debe estar orientado al saber o saber hacer, sino que es necesario incluir además, el querer hacer, el saber ser y convivir. Después de las consideraciones anteriores, queda claro que hoy en día el mundo laboral reclama no solo conocimientos y competencias técnicas, también son importantes las capacidades sociales y emocionales, las cuales permiten al talento humano mejorar su desempeño al ser capaz de auto-motivarse, trabajar en equipo, resolver conflictos, enfrentar dificultades, manejar la incertidumbre. En efecto, un gran número de investigadores sostiene que este tipo de competencias favorecen la empleabilidad de los individuos. (Fernandez, Berrocal, Extrema, 2006)

Cabe agregar que una importante prueba del progresivo interés por estudiar la influencia de las emociones en todos los ámbitos de la vida, es el continuo desarrollo producido en los últimos años en el ámbito de la Inteligencia Emocional (IE). A lo largo de los siglos, se hizo un gran esfuerzo por dominar y confinar las emociones en sistemas de vida ordenados y represivos, hoy se ha iniciado el camino para aprender a gestionarlas. (Fernandez, Berrocal, Extrema, 2006).

Para el hombre actual, la educación es un fin en sí mismo. Parece como si hubiera triunfado el *motto* de la Ilustración: *sapere aude* (“*atrévete a saber*”). La sociedad toma hoy la educación como piedra de toque de su propio nivel de civilización, e incluso de la capacidad para alcanzar objetivos

que se han convertido en supremos tales como la prosperidad económica, el poder y el prestigio internacional. También se ve como un requisito imprescindible para que la sociedad se adapte a los retos de la economía, desarrolle sus conocimientos y sus recursos técnicos y haga valer su voz en el Concierto de las naciones (Romero, 2013)

A nivel nacional, La práctica de habilidades gerenciales en las Instituciones Educativas no se ejerce adecuadamente por los directivos en su gestión, su adquisición propiciaría un buen clima laboral en los docentes.

En la dirección de las organizaciones o instituciones, es necesario emplear una serie de técnicas y estrategias pertinentes a cada contexto social imperante, y esto conllevará sin duda, a optimizar los esfuerzos y el logro de las metas previstas.

Respecto al concepto de dirección, Otoniel ALVARADO OYARCE nos dice: “Es la tarea mediante la cual el administrador se relaciona con sus subalternos para ejercer su autoridad sobre ellas a través de una serie de herramientas o técnicas que son inherentes a quien obtenga un cargo gerencial o directivo (Oyarce, 1998)

En la gestión de empresas e instituciones educativas reviste gran importancia el tema de la toma de decisiones, así como el liderazgo de calidad. Al respecto Juan Gallegos Alvares nos dice: “Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá que ser necesariamente un Líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos; se deduce que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión que trascienda los parámetros del centro educativo. El sistema educativo necesita directores-líderes que combinen los procesos de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio pedagógico, pues las actitudes conservadoras ya son factores limitantes; quienes no se esfuerzan por cambiar su estructura mental de jefe a líder, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa (Díaz, 2012).

El líder transformador, elabora estrategias las cuales consolidan los intereses personales del colaborador con su organización, dirigen los

esfuerzos directivos a construir una visión y condiciones de trabajo digno para sus seguidores. Las acciones anteriormente mencionadas son extrapoladas de contextos empresariales donde los líderes identifican como aprovechar los intereses de sus trabajadores en beneficio de la organización en la cual están inmersos a diario. Cabe resaltar tal como aseveran Kuhnert y Lewis (1987: 648) que el líder transaccional conocen estrategias de cómo sustituir un objetivo por otro, reducir la resistencia e implementar decisiones en los seguidores. Por tanto, la relación entre el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional es de tipo complementario. El líder transformacional comparte con el líder transaccional un elemento común: el ser carismático, es decir, el líder convence al seguidor como sus objetivos e intereses personales se relacionan directamente con su trabajo cotidiano. Es decir, alaga al seguidor como extraordinario y refuerza la motivación intrínseca (Cardona 2000: 8). La motivación personal consolida el proceso del liderazgo transformacional. La teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1954:28) destaca la consolidación las acciones diarias en las interrelaciones entre el líder y el seguidor (Contreras, 2013).

La escuela de hoy enfrenta un tremendo desafío. Por una parte, el sistema escolar tiene la responsabilidad de educar a personas muy diferentes, cuya diversidad es un reflejo del complejo entramado social y de muy diversas circunstancias vitales (Milicic, 2011); por otra, debe formar personas capaces de desenvolverse en la sociedad actual, de integrarse y participar de forma activa y eficaz en la llamada sociedad del conocimiento, que requiere e impone nuevas formas de convivencia y ciudadanía. El entorno ha cambiado; el mundo laboral demanda profesionales con nuevas competencias que deben ser adquiridas y trabajadas dentro del contexto escolar. Esta realidad exige, por un lado, que las instituciones educativas pongan en marcha experiencias formativas integrales que desarrollen en los alumnos otras competencias, más allá de las tradicionales académicas y cognitivas; al tiempo que evidencia también la necesidad de contar con un profesorado capaz de responder a estos nuevos desafíos. En este sentido, desde finales del siglo xx ha aumentado de manera paulatina el interés por el desarrollo socioemocional de los alumnos y por su formación moral.

Dentro de la comunidad educativa se ha tomado conciencia de la importancia que tienen no solo los aspectos cognitivos, sino también las emociones y afectos del alumno, para lograr el desarrollo integral de los más jóvenes, así como para el propio bienestar docente y para su adecuado rendimiento laboral. (Milicic, 2011).

No obstante, si bien es cierta la importancia que estas variables del docente tienen sobre el rendimiento del alumno, sería erróneo atribuir una relación directa entre autoconcepto docente y los resultados académicos. Variables como el autoconcepto del estudiante, su autoestima y la representación que tenga de las expectativas del profesor, son elementos que hay que considerar y que podrían alterar el grado de influencia sobre los resultados (Marchesi y Martín, 1998). En este sentido, el autoconcepto del alumno. Es considerado una meta educativa importante, pero también una variable interviniente que influye en el rendimiento escolar y que ayuda a explicar sus variaciones. En el informe recientemente publicado sobre los datos pisa 2012, se analizaron entre los factores asociados al rendimiento en matemáticas, la influencia del autoconcepto del alumno, la autoeficacia y la ansiedad. En el caso del autoconcepto, pisa 2012 lo define como el conocimiento de los alumnos acerca de las propias habilidades en esta materia, y que tiene como consecuencia inmediata la generación de expectativas positivas o negativas en función de si es favorable o no (ocde, 2013). Los datos encontrados ponen de manifiesto cómo la confianza del alumno en sí mismo tiene un impacto en su proceso de enseñanza / aprendizaje. Concretamente, el informe muestra que un mayor rendimiento en matemáticas conduce a un mejor autoconcepto y autoeficacia y a una menor ansiedad ante la materia. Del mismo modo, un concepto negativo sobre sí mismo, una baja confianza en las propias posibilidades y un alto grado de ansiedad influyen de forma desfavorable en el rendimiento. Esta autoconcepción está fuertemente relacionada con el éxito en el proceso de aprendizaje, a la vez que también puede afectar el bienestar y el desarrollo personal del alumno. Asimismo, cuando se cruzaron los datos para analizar la relación que hay entre el autoconcepto en matemáticas y el rendimiento en esta disciplina, se encontró que los alumnos que confían en sus

capacidades matemáticas obtienen mejores puntuaciones en esta prueba (Marina, 2014)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la formación para la empleabilidad como “el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan las capacidades y la aptitud de las personas para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (OIT s/f). Esta definición nos ayuda a comprender que la formación para la empleabilidad brindada desde la escuela debe desarrollar en los estudiantes competencias socioemocionales al tiempo que desarrolla competencias técnicas específicas relacionadas al saber hacer. Las competencias socioemocionales están asociadas al saber ser y se evidencian a través de conductas y rasgos de la personalidad. Estas competencias complementan el desarrollo de competencias técnicas específicas. Por ejemplo, cuando un estudiante aprende los procesos productivos para elaborar un proyecto de carpintería, no solo aprende cómo emplear los instrumentos y tecnología, sino que desarrolla habilidades socioemocionales como la perseverancia, la creatividad u otras. Este tipo de competencias que caracterizan las acciones y reacciones de las personas son consideradas altamente valiosas y útiles en los sectores productivos modernos y son fundamentales para acceder a oportunidades laborales y empleos en condiciones adecuadas. Las competencias socioemocionales se conocen también como habilidades blandas o soft skills, en inglés, y comprenden el desarrollo de habilidades personales e interpersonales. Definiremos las competencias socioemocionales como “el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes necesaria para comprender, expresar y regular de forma apropiada las emociones” (Blake, R y J Mouton, 1973)

En el ámbito local, profesional que revise críticamente su propia práctica desde la reflexión de sus intervenciones como docente, y que pueda ayudar a sus alumnos a “aprender a aprender” en una sociedad cambiante y en constante evolución.

Atendiendo a las nuevas teorías psicopedagógicas sobre el aprendizaje, el profesor se ha convertido en alguien que pone, o debería poner, al alcance de sus alumnos los elementos y herramientas necesarias para que ellos mismos vayan construyendo su conocimiento, participando de forma activa en su propio proceso de aprendizaje. La figura del profesor se entiende más como un tutor del proceso de aprendizaje.

También la situación de acelerados cambios exige que los directivos actuales desarrollen habilidades capaces de guiar a sus docentes hacia el éxito entonces trabajar y encontrar la calidad personal en el ámbito laboral y esto a la vez conectar con las capacidades socioemocionales deberá conseguir que sus docentes sean generadores del cambio en sus estudiantes.

En las Instituciones educativas públicas secundarias de Pasco las competencias socioemocionales deben alcanzar en los docentes y en los estudiantes la calidad educativa debe tener la importancia adecuada desde la calidad humana y sin perder las competencias emocionales por esa misma razón nosotros los docentes tendremos la misión de cultivar y garantizar la calidad educativa pero en conexión con las competencias socioemocionales. Esta investigación pretende medir el grado de relación de competencias socioemocionales y la calidad humana, precisando también su relación con las dimensiones de la segunda variable. Estas interpretaciones permite ordenar la pregunta de indagación: ¿existe conexión entre las atribuciones socioemocionales y la estipulación ralea humana en la Institución educativa secundario de Quiparacra? (Pasco, 2014)

1.2 Trabajos previos

Al proceder la ojeada sobre gacetas e observaciones similares a la presente, se ha comprobado que existen exámenes y gacetas que tratan el inconveniente en otros contextos; entre estos se tienen los subsiguientes

A nivel Internacional

(Perez Villegas 2015), De acuerdo a lo expresado en el Direccionamiento Estratégico 2012-2017, la UCLA “se visualiza en los próximos años con mayor participación en el entorno, vanguardista, autónoma, generadora de recursos propios y financieros...abocada a la calidad, formadora de recurso humano integral, con sensibilidad social, valores éticos... con facilidad para adaptarse a los cambios...” (p. 7). En este sentido, señala que para consolidar esta visión debe encauzar problemas y necesidades internas, estableciendo prioridades en materia de cultura organizacional, cambios estructurales y de procesos. (p.15); por tanto, está obligada a emprender estrategias para trabajar en función de conseguir el desarrollo de competencias orientadas al crecimiento personal en docentes y trabajadores, para posteriormente inculcarlas en los alumnos.

La Partnership for 21st Century Skills (Asociación para Habilidades del Siglo XXI), con el objetivo de estimular la enseñanza de las habilidades del siglo XXI, se ha encargado de estructurar un marco pedagógico que suma a la tradicional adquisición de conocimientos propuesta por la educación tradicional, otro tipo de destrezas relacionadas con “aprendizaje e innovación como la creatividad, la comunicación, la colaboración, el pensamiento crítico y la resolución de problemas...destrezas para la vida y el trabajo (como pueden ser la flexibilidad y la adaptabilidad, la iniciativa y el autocontrol, las destrezas sociales...” (Marina, 2014). Es evidente que existe un llamado a discutir sobre estos nuevos elementos, incorporarlos en la realidad de las instituciones de educación superior del país, porque es la única manera de incorporarse a la dinámica de las sociedades avanzadas.

Navarro (2010). En este propósito, una característica fundamental de su Modelo Educativo es su vocación humanística que “concibe al ser humano de manera integral, constructor de su proyecto de vida y espíritu emprendedor como base de su crecimiento personal”.

En su tesis “Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo”. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado-Venezuela, plantea lo siguiente: El empleo de estrategias pedagógicas y académicas orientará a la formación progresiva del nuevo capital humano integral que requiere el país. Una vez recogidos, analizados

y discutidos los resultados derivados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se procede a realizar las conclusiones, en cuanto al primer objetivo: Determinar la satisfacción laboral presente en los docentes adscritos al DAC de la UCLA, se concluye: Que los docentes presentan satisfacción laboral, con relación a su capacidad pedagógica para realizar las tareas, ya que sienten que tienen dominio efectivo sobre los contenidos que imparten, conocimiento sobre planificación del proceso educativo y para crear un ambiente favorable en el estudiante. Los docentes se sienten satisfechos con la labor que realizan en la universidad, al facilitar el acceso de los estudiantes a los nuevos marcos conceptuales para comprender y mejorar el aprendizaje humano potenciado con las herramientas tecnológicas actuales a fin de facilitar el procesamiento de la información y la resolución de problemas. El segundo elemento del clima organizacional es el estilo gerencial; el cual resultó favorable, ya que los docentes perciben que los directores del DAC ejercen un liderazgo firme, existe una visión declarada, el ambiente de trabajo favorece la prosecución de los objetivos.

Souto Romero (2013). El Personal Docente e Investigador de la Universidades es el principal actor en la implantación de estos cambios. Aunque, los órganos de gestión (vicerrectorados, centros y departamentos universitarios) así como otros organismos externos (ANECA, Agencias de Calidad Autonómicas, UNESCO, etc.) deben crear el marco de estratégico y organizativo para desarrollar el modelo competencial en general, es el profesorado el que debe aceptar este nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje y ponerlo en práctica en las aulas.

Este proceso obliga al profesorado de las instituciones de educación superior a desarrollar nuevas metodologías y modelos teóricos de enseñanza-aprendizaje. Los modelos teóricos behavioristas centrados en el profesor han quedado obsoletos. Ya no basta con una “transmisión” de conocimientos del profesor hacia el alumno, sino que es necesario además de adquirir el conocimiento el alumno adquiera competencias. Por este motivo, los modelos basados en las modelos constructivistas dentro del enfoque cognitivo se antojan más adecuados para desarrollar competencias por parte de los alumnos.

Otros enfoques adecuados son el sociocultural o humanista (O'Loughlin, 1992), que focaliza en la experiencia y cultura del alumno; y aquéllos que además introducen las influencias ambientales y la experiencia. En estos modelos el profesor, en lugar de distribuir una única visión de la realidad, busca que cada alumno interprete ésta según sus influencias ambientales. Este enfoque integra las estrategias de colaboración para alcanzar el aprendizaje, además de la centrada en el trabajo individualizado de cada alumno. La aplicación de los conocimientos de los alumnos a nuevas situaciones es una fuente importante de aprendizaje. Esta visión, por lo tanto, resulta integradora de las anteriores (McFaezan, 2001) y se ajusta al modelo competencial deseado. Pero, la aplicación de estos modelos de aprendizaje competencial implica la imperativa colaboración del profesorado.

Así mismo encontramos la tesis de García (2007), en su tesis titulada, "Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad". Universidad Autónoma de Tamaulipas. En esta investigación se concluyó con el análisis de las variables que influyen en el desarrollo del clima organizacional, así como su relación con la satisfacción de los empleados y la competitividad, de igual manera se menciona la metodología para la evaluación del clima laboral, en donde se concluyó que para ser una empresa competitiva es necesario comenzar desde el origen del problema y mantener un buen ambiente laboral.

(Lopez, 2007) En la tesis "Habilidades gerenciales del personal docente para la planificación del proyecto educativo". Se concluyó en: Identificar las habilidades organizativas que desarrolla el personal docente en las escuelas básicas de la parroquia N° 3 del municipio de Maracaibo del estado de Zulia ,relacionado con las habilidades gerenciales cognitivas se logró identificar que los pensamientos estratégicos ,analítico, creativo e inteligente casi siempre son desarrollos por el personal docente ; vale decir ,dicho desarrollo es medianamente efectivo para lograr mejor desempeño profesional en términos de asegurar la calidad de los servicios educativos .Esto muestra y demuestra que el personal docente encuestado tiene conciencia sobre las debilidades que tiene para pensar de manera estratégica ,analítica, creativa e inteligente en el ambiente escolar.

Determinar las habilidades organizativas que muestra el personal docente en las escuelas básicas de la parroquia N° 3 del municipio Maracaibo del Estado de Zulia en la planificación de proyectos educativos ,concerniente a la dirección de equipos de trabajo ,la organización del ambiente ,la capacidad de planificación y la gestión de proyectos ,casi siempre son ejecutados por los docentes ,lo cual indica que el desarrollo de dichas habilidades son medianamente efectivas en la construcción de ambientes escolares adecuadas a las exigencias pedagógicas que demanda la escuela básica .Se puede afirmar que las habilidades organizativas del personal directivo no están siendo revitalizadas de manera permanente y efectiva ,para garantizar el diseño de planes que den respuestas a los requerimientos y necesidades de la comunidad educativa.

A nivel nacional

Martinez Recio (Junio 2013) en su tesis, Posteriormente, una vez definidas las competencias y establecidas sus respectivas mediciones a través de comportamientos observables; se pudo diseñar una serie de instrumentos que permitirán llevar a cabo de forma objetiva los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño; mismos que son pilares de las actividades que desarrolla el Área Recursos Humanos. Adicionalmente, permitirán planificar y desarrollar estrategias que propicien el crecimiento del trabajador mediante un Plan de Carrera o como posible candidato para la sucesión de una posición de mayor nivel jerárquico.

La mayor restricción que se presentó durante el desarrollo de esta tesis, fue la concerniente al manejo de los puestos por perfiles generales o “puestos tipo”; donde se engloba a los especialistas por el tipo de puesto que ocupa, sin considerar las necesidades o competencias departamentales que requiere su función, restándole así, la personalización y especialización al perfil del puesto. Sin embargo, en este momento, para la empresa es más funcional realizarlo de la manera antes señalada.

Rosa Fares (2010) Las organizaciones deben dar mayor importancia al talento humano que poseen, considerando que es un factor primordial para el funcionamiento, desarrollo y para el cumplimiento de los objetivos planteados. La gestión del talento humano de las empresas, en la actualidad

se realizan en forma tradicional, es decir no se da la mayor importancia al talento de las personas dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos que podrían tener un mejor aprovechamiento para el beneficio de la empresa y de su personal. Las competencias laborales son una herramienta con la cual se puede mejorar la gestión del talento humano en las empresas mediante la ubicación de la persona adecuada en el puesto requerido. El modelo de gestión del talento humano por competencias laborales va a permitir a la empresa identificar sus competencias laborales, determinar perfiles, asignar a las personas los cargos y elaborar planes de desarrollo para su personal, con esta metodología la empresa va a obtener mayor rendimiento de sus trabajadores por lo tanto mayor utilidad.

Se ha demostrado que la Gestión Institucional tiene relación directa y positiva con la Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002. Siendo el índice de correlación al 68,4%, lo que significa que dicha correlación es casi alta. La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Institucional una media de 1,77, lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación Profesional la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Institucional regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel regular con una correlación de 68,4%.

Se ha determinado que existe una relación directa entre la Gestión Administrativa y la Calidad de Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002, siendo el índice de correlación de 81,8%, lo que significa que la relación es alta y positiva.

La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Administrativa una media de 1,73 lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación profesional se ha obtenido la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Administrativa de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional también de nivel regular con una correlación de 81.8%.

Se ha comprobado que la Gestión Curricular tiene relación directa y positiva con la Calidad de Formación Profesional que se realiza en la Facultad de

Educación de la UNSACA, 2002, siendo el índice de correlación al 71,1%, lo que significa que es una relación alta positiva.

La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Curricular una media de 1,93 lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación profesional se ha obtenido la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Curricular de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional también de nivel regular con una correlación de 71,1%.

Como resultado de todo el trabajo de investigación concluimos que existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002, y su índice de correlación es de 73,1% lo que significa que es una relación alta directa y positiva. Los detalles de la relación se explica en el sentido de que se ha obtenido como puntaje de Gestión Educativa una media de 1,93 lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación Profesional una nota de 13,65 que en su escala valorativa equivale a “regular”, es decir, existe una relación alta y significativa entre una Gestión Educativa de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel también regular con una correlación 73,1%.

A nivel regional.

Per Pasco (2016). Ya no es posible comprender y evaluar a los maestros únicamente como docentes que enseñan un área del currículo, que dirigen una institución educativa, una UGEL o una DRE, o que hacen uso de prácticas pedagógicas particulares. Es cada vez más urgente conocerlos como sujetos, como seres humanos complejos portadores de una cultura particular y diferente, que transmiten a sus discípulos no sólo formas de conocimiento escolar, materias, disciplinas, sino también visiones del mundo, maneras de valorarse a sí mismos y a los otros, formas de relacionarse con los demás, de concebir y practicar el poder y la autoridad, de comprender la justicia y de resolver conflictos, de participar en la sociedad, de amar, de comprender el mundo desde la postmodernidad, la modernidad o desde la premodernidad. Ahora bien, tanto la escasa atención prestada a la calidad de la educación como el que no se haya sabido llegar

a los que han quedado al margen han desembocado en una crisis del aprendizaje de la que hay que ocuparse ahora de modo apremiante. En la región Pasco, más del 70% de niños □ muchos de ellos, de medios desfavorecidos □ □ no adquieren ni siquiera las nociones básicas de lectura, escritura y aritmética, por no hablar ya de otras competencias que necesitan para conseguir un trabajo digno y llevar una vida que les haga sentirse realizados.

Para resolver la crisis del aprendizaje, todos los niños han de tener maestros capacitados, con dedicación suficiente y para quienes enseñar sea un placer, que sepan descubrir y prestar apoyo a los que tienen dificultades de aprendizaje, y que estén apoyados a su vez por un sistema educativo bien administrado. El gobierno puede incrementar el acceso y lograr al mismo tiempo que el aprendizaje mejore para todos. Unos planes de educación.

A nivel local.

Todavía no se ha encontrado tesis o estudios a nivel Local sobre las variables que menciona este trabajo entonces esperando ser los primeros y en cuanto afianzar las variables de “Competencias Socioemocionales y Gestion de la Calidad Humana” en el ámbito secundario del Centro Poblado de Quiparacra en el Distrito de Huachon en la Region Pasco.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

Variable 1: Competencias socioemocionales: existen diversos autores que definen:

Mayer y Salovey (1990) definieron por primera vez el concepto “inteligencia emocional”, aunque posteriormente (1997) reformularon su idea original concediendo más importancia a los componentes cognitivos y a la habilidad para reflexionar sobre las emociones. Desde entonces, se han realizado numerosas publicaciones sobre este tema en los ámbitos educativo, organizacionales y de la salud.

Desde la aparición del concepto en 1990, diversos autores han propuesto su concepto de Inteligencia Emocional (IE) incluyendo en éste un conjunto de

competencias, rasgos o habilidades de acuerdo con la definición enunciada (modelos de IE); asimismo, han diseñado y validado un instrumento de medida acorde con su modelo teórico.

En la actualidad podemos distinguir entre modelos de IE basados en el procesamiento de la información emocional centrado en las habilidades emocionales básicas -Mayer y Salovey-, y aquellos otros denominados mixtos, los cuales incluyen entre sus contenidos diversos rasgos de personalidad –Goleman y Bar-On- (Mayer, Salovey y Caruso, 2000). Desde el modelo de la IE-habilidad (Mayer y Salovey, 1997) se propone una estructura jerarquizada de capacidades cognitivas para el manejo adaptativo de las emociones: percibir, facilitar, comprender y manejar o regular las emociones. Estos autores definen la Inteligencia Emocional como la capacidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la capacidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para comprender emociones y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. Desde los modelos mixtos, se propone que los sujetos emocionalmente inteligentes poseen en mayor o menor grado una serie de competencias más vinculadas al constructo de personalidad que a habilidades cognitivas y más que modelos explicativos son perfiles exitosos.

En escritos posteriores, Mayer, Salovey y Caruso (2000) siguen concibiendo el modelo con cuatro ramas interrelacionadas: la percepción emocional, la integración emocional, la comprensión emocional y la regulación emocional. Así mismo, consideraron que el desarrollo conceptual de la inteligencia emocional requería relacionarla no sólo con la investigación sobre la inteligencia sino también con la investigación sobre la emoción. Para Mayer y Salovey (2007: 30), “al principio, el concepto de inteligencia emocional se centró en el complejo tapiz, potencialmente inteligente, del razonamiento emocional diario. Se asume que para la mayoría de las personas saludables las emociones transmiten cierto conocimiento sobre las relaciones que la gente tiene con el mundo. De acuerdo con esta visión, existen ciertas leyes y generalidades para las emociones. Estas normas y leyes pueden ser empleadas para reconocer y razonar con los sentimientos. Por consiguiente,

el razonamiento emocional también incumbe cuestiones sobre las interacciones sociales. Por ejemplo, una persona insultada puede sentir ira, o si la persona es insegura y no asertiva, puede sentir vergüenza, humillación o ira reprimida. Reconocer estas diversas reacciones requiere alguna forma de inteligencia”. Es decir, que la inteligencia emocional requiere respuestas adecuadas con respecto a los sentimientos.

Desde los fundamentos teóricos del Programa FOSOE, se prefiere seguir un modelo propio (si bien más próximo al de Goleman). Nuestro modelo distingue las siete competencias socio-emocionales siguientes: autoconciencia, regulación, empatía, asertividad, motivación, trabajo en equipo y resolución de conflictos. Al final de este artículo, se aborda la delimitación conceptual de cada una de las citadas competencias.

La investigación sobre el papel de las variables no cognitivas y de personalidad en el desempeño laboral emerge alrededor de los años setenta, cuando empieza a cobrar relevancia el enfoque de competencias (McClelland, 1973). Si bien, en la últimas décadas este enfoque ha sufrido una revitalización importante llegando a promover su aplicación desde políticas europeas de educación y de formación profesional (Blas, 1999). Aunque el enfoque de competencias ha recibido también importantes críticas, entre las que es frecuente la de calificarlo como una “moda”, su utilidad es cada vez más evidente e indiscutible, como han señalado algunos autores: “la gestión por competencias es una moda del management, pero es una moda que ‘sirve’ para apoyar e instrumentar la nueva organización de la empresa y la nueva realidad de la gestión de personas en la organización laboral” (Jiménez, 1997, p. 347). A pesar de las múltiples definiciones que se pueden encontrar en la literatura sobre el concepto de “competencia”, la mayoría de ellas coinciden en destacar que toda competencia es aprendida o susceptible de aprendizaje y desarrollo, e implica, necesariamente, la realización adecuada (y observable) de un determinado tipo de actividades o tareas. Por ejemplo, las competencias se refieren, según unos autores, a “los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad” (Pereda y Berrocal, 1999, p. 75); según otros autores, son el

“conjunto de conocimientos, procedimientos, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para realizar actividades diversas (ejercer una profesión, resolver problemas) con un cierto nivel de calidad y eficacia, y de forma autónoma y flexible” (Bisquerra, 2002, p. 7). Para Repetto, Ballesteros, y Malik (2000, p. 60) el término de competencia hace referencia, fundamentalmente, a la integración de los tres niveles de funcionamiento humano habitualmente representados con el acrónimo CHA (conocimientos, habilidades, actitudes) (2) y original.

En esta línea, Roe (2002, 2003) propone un modelo comprehensivo de competencias según el cual las competencias (y subcompetencias) que se desarrollan con la práctica profesional, se derivan de la expresión de conocimientos, habilidades y actitudes, junto con la combinación de capacidades, rasgos de personalidad, y otras características personales como la motivación, el estado energético y el nivel de vitalidad. No obstante, a nuestro juicio, resulta conveniente insistir, además, en que las competencias no son características estables (rasgos) de las personas, sino que son más bien la demostración de una actuación adecuada en unas determinadas condiciones contextuales/situacionales, si bien esa actuación es sólo posible gracias a la previa existencia y combinación de recursos tanto personales como del contexto. Por tanto, en el marco de las competencias es importante considerar que la adquisición, el desarrollo y la expresión (o inhibición) de éstas dependen, en todo momento, tanto de las características personales como de las características del contexto o situación, así como de la interacción dinámica entre ambos ámbitos (personal y situacional). Dicho de otro modo, y de acuerdo con la propuesta de Pereda y Berrocal (1999, 2001), cabe decir que para que una persona demuestre competencia ante una determinada tarea, función o rol, no sólo necesita dominar una serie de conocimientos conceptuales (saber), procedimentales (saber hacer), y actitudinales (saber ser/estar), sino que, además, deberá, en primer lugar, estar motivada para actuar (querer hacer), y, en segundo lugar, deberá contar con unas características personales (capacidades cognitivas, inteligencia emocional, y rasgos de personalidad) y con unas características del contexto que sean mínimamente acordes o favorables para la actuación que se pretende llevar a cabo (poder hacer). En este sentido, la experiencia

y la práctica en diferentes situaciones (reales o simuladas) permite a la persona entrenarse en la articulación de todos estos recursos para facilitar la transferencia de sus competencias a nuevas aunque semejantes situaciones y demandas cada vez. En cuanto a las aproximaciones teóricas al estudio de las competencias, tras una revisión de la literatura, los expertos concluyen que existen tres principales perspectivas o modelos teóricos (ver Vargas, CaJOURNAL_ES_40.qxd:JOURNAL_ES_40.qxd 5/23/07 1:20 PM Page 95 sanova, y Montanaro, 2001; Jiménez, 1997; Del Pino, 1997; Royo y Del Cerro, 2005): a) el modelo conductista, analítico o molecular, originario de los Estados Unidos, y en el cual se enfatizan los elementos moleculares de las competencias. Según este modelo las competencias se ven como un conjunto coherente de comportamientos “observables” que permiten la realización adecuada de una determinada actividad. Esta perspectiva es la que da origen al enfoque de competencias en sí mismo, como reacción al “enfoque de rasgos” en Psicología (McClelland, 1973; Pereda y Berrocal, 1999). En este modelo se pone el acento tanto en la observación conductual como en las entrevistas por incidentes críticos, para así llegar a determinar el perfil de conductas propio de los trabajadores exitosos o estrella. Desde esta visión, se “concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas” (Vargas et al., 2001, p. 24), y estas tareas se describen como acciones muy concretas y significativas, tales como, por ejemplo, la tarea de “reconocer y modificar un asiento contable erróneo” para un trabajo de contable, o la tarea de “sonreír al cliente y llamarle por su nombre” para un trabajo de atención al público; b) el modelo de cualidades o atributos personales, originario de Gran Bretaña y calificable de “funcionalista” según Royo y del Cerro (2005). En este modelo, la competencia se concibe como una combinación de atributos subyacentes (rasgos) al desempeño exitoso, los cuales se definen usualmente de forma más bien amplia o genérica, de modo que permiten su aplicación en diversos contextos. Algunos ejemplos de estos atributos son: liderazgo, iniciativa, o trabajo en equipo; c) el modelo holístico o integrado, surgido en Francia, pero también aplicado ampliamente en Australia e Inglaterra. Esta aproximación al enfoque de competencias entiende las competencias como la integración, tanto de las tareas desempeñadas

(conductas) como de los atributos de la persona, a la vez que tiene en cuenta el contexto. En síntesis, este modelo concibe las competencias como el resultado de la interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, actitudes, y aptitudes y rasgos de personalidad, movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el individuo (Vargas et al., 2001, p. 28). Nuestro planteamiento teórico de las competencias socioemocionales se enmarca en el modelo holístico o integrado de las competencias. Así, coincidimos con Le Boterf (2001) al afirmar que la competencia es una construcción: el resultado de una combinación y movilización doble de recursos incorporados o personales (conocimientos, saber hacer, cualidades personales, experiencia.) y recursos del entorno (redes documentales, bancos de datos, herramientas, etc.).

Dimensiones de la Variable 1 Competencias socioemocionales

El trabajo en equipo.

El trabajo en equipo resulta ser fundamental en muchísimos ámbitos de la vida y su éxito radica en saber sumar los talentos individuales. Un equipo funciona satisfactoriamente cuando sus integrantes trabajan en la misma dirección, cuando son capaces y cuando respetan los lineamientos que oportunamente se hayan planteado. En la mayoría de los casos es importante contar con un líder carismático que sea un modelo a imitar para el resto y que como tal sepa conducir al equipo en su totalidad hacia el éxito. Un buen líder sabe motivar a sus compañeros para que saquen lo mejor de ellos y así conseguir el fin ansiado.

La asertividad.

La asertividad es una cualidad que se puede relacionar con el autoestima, el profesionalismo, la sensatez, el respeto, etc. Aquel que tiene una actitud asertiva es quien no tiene miedo de exponer su punto de vista pero que lo hace sin dañar o lastimar la opinión de los demás. Si bien en muchas situaciones resulta difícil no dejarse llevar por los sentimientos o sensaciones del momento, lograr actuar de manera asertiva es un elemento muypreciado, sobre todo en algunos ámbitos laborales y profesionales.

La empatía.

El término empatía proviene del griego, *empathia*, que significa en otras palabras la unión física o emotiva por el que sufre. En muchos sentidos, la empatía puede ser comparada con el altruismo siendo este la capacidad de entregarse uno mismo en pos del bienestar del otro. La empatía implica cierta entrega pero más que nada en lo que respecta al acompañamiento. Cuando una persona se muestra empática para con otra, esto no quiere decir necesariamente que busque solucionar su problema o afección sino simplemente apoyarla y demostrarle su presencia a partir del permanente acompañamiento. En muchos casos, la empatía es una sensación pasajera que puede no implicar más que compartir el sentimiento de sufrimiento.

La autorregulación.

La autorregulación se refiere a aquella capacidad que dispone una entidad, asociación, organización o institución de regularse a sí misma en base a un monitoreo y control voluntario que tendrá lugar desde sus propias instalaciones y recursos.

Variable 2: Gestión De La Calidad Humana.

En la actualidad no existe un producto que no se describa así mismo como de alta calidad porque las organizaciones saben que esta es una especificación que buscan los clientes. La calidad no es sólo tener un producto terminado de forma eficiente, lo que hay detrás de todo esto es una gestión de calidad total. Se habla del conjunto de una buena organización en todos los procesos de producción, además de establecer una cultura empresarial de mejora continua.

Para obtener una verdadera calidad en nuestros productos o servicios se requiere de la implicación de la organización, desde el cargo más bajo hasta el más elevado. La gestión de calidad total es una de las bases de lo que hoy conocemos como Lean Manufacturing, inicialmente contribuyó con su enfoque para implantar una cultura empresarial colectiva de compromiso con la eficacia.

El concepto de control de calidad no es nuevo, en realidad siempre ha estado de la mano con la producción de procesos. En un principio el control de calidad se aseguraba que los productos que no cumplían con las

especificaciones necesarias no llegaran al cliente. Hoy en día esto va más allá, se evita el trabajar doble. Se inicia con insumos recibidos por parte del proveedor, los cuales no deben ser aceptados si no cumplen con nuestras especificaciones en su totalidad.

Se debe aplicar el mismo estándar de calidad en cada proceso o actividad, el área de control de calidad debe seguir a cada momento el desarrollo de dicha transformación de materia prima hasta que se obtenga el producto terminado.

El concepto gestión de calidad total ha sido mejorado desde sus inicios, teniendo varios precursores principales.

Una de las características que resalta la gestión de calidad total y de la cual se diferencia ante la filosofía Tayloriana es la comunicación con todo el personal. Se piensa que ellos son los que tienen mejor conocimiento de ella, de sus detalles y de las oportunidades de mejora.

La gestión de calidad total afirma que el 90% de los defectos o problemas de calidad son generados por los propios procesos y no por el personal. De esta manera se entiende que una vez mejorado los procesos de acuerdo a las opiniones de los operarios, diseñadores y gerentes.

En los últimos años la gestión de la calidad profundiza en realizar productos competitivos en el mercado, por medio de sistemas de mercadotecnia, cubriendo las necesidades de los consumidores. Se ha conseguido introducir la planificación estratégica centralizada en el cumplimiento total de las metas de las empresas.

Se plantea la importancia de que exista una buena comunicación empresarial para transmitir la misión y visión de la empresa. De esta manera se debe mantener a todos trabajando bajo el mismo enfoque. Se ha implantado el pensamiento Kaizen, por lo que no es suficiente conformarse con una situación estable, sino que se debe aprovechar dicha estabilidad para progresar con cambios cada vez mejores.

Las organizaciones ya no se conforman con cambios pequeños, sino que buscan herramientas mucho más poderosas y eficaces que pueden brindar filosofías de una manera mucho más directa.

Calidad Total, movimiento que se acerca más al concepto moderno de gestión de la calidad. A continuación, se hace un breve análisis de los

movimientos que consideramos más importantes. Control de la calidad por inspección: en un principio se creía que el control de la calidad se reducía a inspeccionar los productos semi-acabados todavía en proceso, o lo que era peor aún, seleccionar y clasificar el producto terminado separando el defectuoso, para enviar al cliente solamente el producto bueno. Cuando uno visitaba una empresa y preguntaba por el control de la calidad, las directivas, orgullosamente le mostraban un flamante Departamento de Calidad, compuesto por docenas de inspectores, cuya labor principal era la arriba descrita, es decir, clasificar los productos entre buenos y malos, devolviendo a producción estos últimos para ser remanufacturados, o simplemente para disponer de ellos como producto desechable, asegurándose de que al cliente le llegara solamente productos con la calidad esperada, independientemente del costo incurrido para conseguirla. En términos generales, no se conocía la problemática de la calidad como un sistema o estrategia para producir con calidad y en forma eficiente, lo que llevaba al concepto errado de que producir con calidad era muy costoso y donde más que una herramienta o estrategia para competir en los mercados, la calidad era una carga onerosa para la empresa. Este sistema de gestión de la calidad, además de ser eminentemente reactivo, tenía el carácter de ser curativo y no preventivo, como son ahora los modernos sistemas de gestión de la calidad. Calidad cero defectos: pretensión que no iban más allá de pensar con el deseo, pues por perfecto que sea un sistema de producción de un bien o servicio, nunca podrá llegarse a un nivel de cero defectos, como lo expresa el concepto Seis Sigma, cuando afirma que por más que la empresa se acerque a la calidad cero defectos, solamente puede alcanzar un 99.99966 %, concepto muy importante, pues es la base del mejoramiento continuo, es decir, siempre habrá una mejor manera de hacer las cosas. Este concepto, como orientador de la intencionalidad u objetivo de cualquier sistema de regulación de la calidad, es y deberá ser el faro que ilumine la ruta hacia la perfección en la calidad, pero nada más que eso. Crosby (1979, 1984 y 1988), propone un programa enfocado más hacia las relaciones humanas que hacia los aspectos técnicos de manufactura, al que llama cero defectos. Este fue un magnífico aporte de Crosby a la temática de la calidad. Círculos de calidad: movimiento, que de buena fe pretendía, que la principal variable (sino la

única) que afecta la calidad son las personas y su actitud frente a ella, ignorando que la calidad es el resultado de la interrelación entre muchos parámetros y variables como lo son las materias primas, los materiales, la maquinaria, la administración, los instrumentos y la tecnología misma, parámetros y variables que en la mayoría de los casos están fuera del control de las personas que producen los bienes o servicios. Control estadístico de la calidad: en la década de los 50 del siglo XX, se comenzó a utilizar los métodos estadísticos en forma generalizada en el control de la calidad y se acuñó la frase Control Estadístico de Calidad, llegándose a creer, que el control de calidad, simplemente consistía en el uso de la estadística como mecanismo de regulación y control del cumplimiento de las especificaciones de un producto, proceso o servicio. Como se expondrá posteriormente en este texto, además de los muchos beneficios que le trajo al estudio de la problemática de la calidad, especialmente al aplicar las matemáticas y la estadística a la cuantificación de las variables cualitativas que intervienen en el proceso de producción de un bien o servicio, también trajo consigo una concepción errada al confundir el instrumento –estadística aplicada a la calidad–, con el estudio y la aplicación de la tecnología para producir con la calidad requerida. Modernamente el empleo de la estadística en el diseño, gestión y control de la calidad, sigue siendo de uso obligado, pero entendiendo que los métodos estadísticos son una herramienta, por cierto muy valiosa, en los estudios de sistemas de calidad, pero solamente eso, una herramienta y no un sistema en sí mismo.

GESTION Y COOPERATIVISMO. Aproximaciones conceptuales que parten de la definición de autonomía, llaman autogestión a la constitución y funcionamiento de instituciones o comunidades basadas en la autonomía y en la capacidad de decisión de las personas.⁴ Por ello podemos asimilarla también a una democracia de calidad o a una suerte de participación integral. La autoorganización de las personas productoras en cooperativas es otra plasmación histórica de la autogestión. Las cooperativas de trabajo o de producción llevan casi doscientos años demostrando que las personas trabajadoras pueden gestionar las empresas sin el patrón. Las cooperativas forman parte del conjunto más amplio de formas organizativas autogestionarias o de autogestión, donde lo que las identifica es el manejo

democrático de la empresa por los propios trabajadores y trabajadoras. En este sentido, se trata de tomar en nuestras manos la solución de nudos problemáticos, y así lograr satisfacer nuestras necesidades con trabajo propio, creatividad y esfuerzo, gestionando los recursos de forma democrática y en el interés de todos y todas. Esta forma de organización no solo se encuentra presente en la esfera económica, es posible ver organizaciones autogestionarias también en la esfera pública, en los gobiernos locales, y en lo político.

¿Hacia dónde va la gestión del talento Humano?

Hay una pregunta que siempre queda en el aire en las reuniones académicas y en las agradables tertulias sociales de los profesionales del Área, la cual refleja el estado de perplejidad e incertidumbre predominante en situaciones ambiguas creadas por el cambio rápido e imprevisto de las organizaciones y del mundo de los negocios. Es una pregunta que se puede formular de manera clara o velada, pero que persiste de manera compulsiva y frecuente. ¿Hacia dónde va el área de RH? ¿Cuál es su futuro y su destino? ¿Deberá desaparecer con el paso del tiempo? ¿Deberá extinguirse el DRH? ¿Cuáles son las tendencias futuras?

Estos interrogantes tienen allí sus razones más profundas. El mundo cambió. ¡Y de qué manera! Las empresas también están en esta ola de cambio. Algunas de ellas van a la vanguardia, otras las siguen y otras aún tratan de pensar sobre la marcha, casi paralizadas en el tiempo y confundidas, sin entender con exactitud lo que está ocurriendo a su alrededor.

Entonces no es de extrañar que el área de RH también experimente cambios. La globalización, el rápido desarrollo de la tecnología de la información, la competencia desenfrenada, la necesidad de reducir costos, el énfasis en el cliente, la calidad total y la necesidad de competitividad constituyen poderosos efectos que el área no puede ignorar. De este modo, si el mundo cambió y las empresas también cambiaron, el área de RH debe acompañar estos cambios. En muchas organizaciones el área de RH va al frente, como punta de lanza del cambio organizacional; en otras, es el obstáculo que impide el ajuste a las nuevas condiciones del mundo moderno. Así pues, la pregunta anterior tiene bastante sentido: ¿qué hacer con el área de RH frente a semejante cambio y a tanta presión de las circunstancias

externas? La época del despilfarro, del acomodo y la complacencia quedó atrás, y hoy las organizaciones están preocupadas por mantener y desarrollar solo aquellos aspectos que contribuyan de manera directa y positiva a su negocio y al éxito de sus operaciones. Las áreas de inercia y de resistencia se deben suprimir en esa carrera desenfrenada. ¿Y cuál es la respuesta a la pregunta inicial? ¿El área de RH se debe mantener? ¿O ya no tiene futuro? ¿Deben buscar otra profesión los profesionales de RH o volverse consultores internos o independientes?

La respuesta será negativa en algunas situaciones. El área de RH no se debe mantener. Se debe eliminar si no trae ninguna contribución al negocio de la empresa o no favorece el ajuste a las demandas del nuevo ambiente empresarial. Es superflua cuando no añade nada y solo sirve para controlar y reglamentar el comportamiento de las personas y aplicar medidas disciplinarias que en nada mejoran el desempeño de las personas. Se debe suprimir si funciona como elemento de resistencia y bloqueo al cambio y la innovación, y si se mantiene como centro de gastos que no trae ningún retorno a la organización. En estos casos, las demás áreas toman la iniciativa de asumir la gestión del talento humano dentro de un estilo totalmente descentralizado, libre y participativo, con o sin ayuda y asesoría de los profesionales de RH.

Pero la respuesta será afirmativa en otras situaciones. El área de RH se debe mantener y ampliar; mantener y desarrollar si contribuye de modo efectivo al negocio de la empresa o si favorece el ajuste de la empresa a un mundo variable y competitivo. Es imprescindible cuando reduce las disonancias respecto a la misión, la visión y los objetivos de la organización, y funciona como elemento que aclara los valores y principios de la empresa, crea una nueva cultura de compromiso y motivación de las personas y las vuelve emprendedoras y creadoras de nuevos paradigmas de calidad. Una empresa no se cambia solo con el aporte de las nuevas tecnologías, cambiando sus equipos o generando de nuevo procesos internos y desarrollando nuevos productos y servicios. Esto es consecuencia y no causa del cambio. Cambiar el hardware es cambiar el contexto y no el contenido del trabajo. Se cambia una empresa a partir de las actitudes, conocimientos y comportamientos de las personas que trabajan en ella. Se

cambia una empresa a partir de la creación de una nueva mentalidad y un nuevo estado de espíritu que debe tener su comienzo en la cúpula de la organización. Y aquí el área de RH consigue prestar inestimables servicios trayendo una nueva cultura organizacional y creando un clima de participación y de realización de la misión y la visión de la organización para servir mejor al cliente.

Dimensiones de gestión de la calidad humana.

1.- Participación del personal

“El personal, a todos los niveles, es la esencia de una organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización”.

La motivación del personal es clave, así como que una organización disponga de un plan de incentivos y de reconocimientos. Sin estas dos acciones, difícilmente una organización podrá conseguir el compromiso del personal.

2.- Enfoque al Cliente

“Las organizaciones dependen de sus clientes, y por lo tanto deben comprender las necesidades actuales y futuras de los clientes, satisfacer los requisitos de los clientes y esforzarse en exceder las expectativas de los clientes”.

La empresa debe tener claro que las necesidades de sus clientes no son estáticas, sino dinámicas y cambiantes a lo largo del tiempo, además de ser los clientes cada vez más exigentes y cada vez está más informado. Por ello, la empresa no sólo ha de esforzarse por conocer las necesidades y expectativas de sus clientes, sino que ha de ofrecerles soluciones a través de sus productos y servicios, y gestionarlas e intentar superar esas expectativas día a día.

3.- Liderazgo

“Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la organización. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización”.

El liderazgo es una cadena que afecta a todos los directivos de una organización, que tienen personal a su cargo. Si se rompe un eslabón de esa cadena, se rompe el liderazgo de la organización.

4.- Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor.

“Una organización y sus proveedores son interdependientes, y una relación mutuamente beneficiosa aumenta la capacidad de ambos para crear valor”.

Es necesario desarrollar alianzas estratégicas con los proveedores para ser más competitivos y mejorar la productividad y la rentabilidad. En las alianzas, gana tanto la organización como los proveedores.

La adopción de un sistema de gestión de la calidad (y de sus principios) debería ser una decisión estratégica que tome la dirección de cada organización. El diseño y la implementación de un sistema de gestión de la calidad de una organización está influenciado por la naturaleza de cada organización, por sus necesidades, por sus objetivos particulares, por los servicios que proporciona, por los procesos que emplea y por el tamaño y la estructura de la misma. El éxito de una organización se logra mediante la implantación y mantenimiento de un sistema de gestión de calidad diseñado para mejorarlo continuamente.

1.4 Formulación Del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?

Problemas Específicos

P.E 1. ¿Qué relación existe entre el Trabajo en Equipo y la Gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?

P.E.2 ¿Qué relación existe entre la Asertividad y la Gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?

P.E.3. ¿Qué relación existe entre la Empatía y la Gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?

P.E.4. ¿Qué relación existe entre la Autorregulación y la Gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?

Justificación:

La realización de la investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

Relevancia social: Ya que sus soluciones están enfocadas a los integrantes de una sociedad; al contribuirse uno de sus miembros los resultados impactaran en la comunidad donde los incluye. La investigación tiene trascendencia social porque se orienta a mejorar problemas en las instituciones educativa ya que los maestros quienes serán los beneficiarios directos de este trabajo, así como los estudiantes que se beneficiaran con el proceso de mejora que surgirá en el trabajo de sus maestros.; **Teórica:** permite, organizar, sistematizar y crear cierto conocimiento científico teórico para la comunidad educativa, profesionales, investigadores y otras personas que se interesen en el análisis de las variables: habilidades gerenciales y el clima laboral; dicha información será el resultado de una búsqueda exhaustiva de fuentes de información.; **Metodológica:** posibilita la construcción de instrumentos de recolección de datos; estos instrumentos fueron validados y confiabilizados. La forma ordenada como se siguió la ruta del diseño de investigación que garantice estas características, por tanto, dichos instrumentos y diseño podrán ser utilizados por otros investigadores que se apoyen en esta metodología.; **Práctica:** porque Las competencias socioemocionales, fortalecen el clima laboral (agrupadas en sus dimensiones: la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, y el trabajo en equipo.

Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General.

Hi: Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

H0: No Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

1.6.2 Sub Hipótesis

H1: Existe una relación significativa entre el Trabajo en Equipo y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

H2: Existe una relación significativa entre la Asertividad y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

H3: Existe una relación significativa entre la Empatía y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

H4: Existe una relación significativa entre la Autorregulación y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

Objetivos

1.7.1 Objetivo General.

Determinar en qué medida se relaciona las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en las Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.

Objetivos Específicos.

O.E 1. Determinar en qué medida se relaciona el trabajo en equipo y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.

O.E 2. Determinar en qué medida se relaciona la Asertividad y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.

O.E 3. Determinar en qué medida se relaciona la empatía y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.

O.E 4 Determinar en qué medida se relaciona la autorregulación y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.

II. MÉTODO

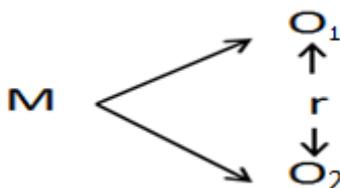
2.1 Diseño de Investigación

Diseño no experimental correlacional causal:

El diseño es **no experimental** porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables (habilidades gerenciales y clima laboral); es **transeccional** porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables Competencias socioemocionales y Gestion de la calidad humana en un momento o tiempo único; es **correlacional** porque describen vinculaciones entre las variables habilidades gerenciales y clima laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Debe recordarse que la **causalidad implica correlación**, pero no toda correlación significa causalidad.

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



M = Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 30 docentes del nivel secundario del centro poblado de QUIPARACRA, en una sola institución educativa estatal.

O₁ = competencias socioemocionales, O₂ = la gestión de la calidad humana

r= Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1. Competencias socioemocionales

“Las competencias socioemocionales de los docentes es necesaria para su propio bienestar personal y para su efectividad y calidad a la hora de llevar a cabo los procesos de enseñanza / aprendizaje del aula, en general, y para el

desarrollo socioemocional en los alumnos, en particular” (REVISTA IBERO-AMERICANA DE EDUCACIÓN, Brasil 2014),

Dimensiones:

D1: Trabajo en equipo

D2: La Asertividad

D3: La empatía.

D4: La autorregulación

Variable 2. La gestión de la calidad humana

Son aspectos formativos básicos, indispensables para desarrollar el pleno potencial de las personas: sus talentos, habilidades humanas e inteligencia emocional. (Pérez, 2007).

Dimensiones:

D1: Participación del personal.

D2: Enfoque al cliente.

D3: Liderazgo-

D4: La relación mutuamente beneficiosa con los proveedores.

2.2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: competencias socioemocionales.	Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales. Bisquerra(2009)	Las competencias socioemocionales desde la perspectiva de los docentes se evaluará en las dimensiones: trabajo en equipo, empatía, la auto conciencia y la autorregulación, a través del cuestionario de competencias socioemocionales, constituido por 25 ítems.	D1: Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajan con los talentos individuales demostrando los suyos y mejorando el de sus estudiantes. ➤ El trabajo en grupo beneficia su labor para el docente y también para el estudiante. 	<p>Bajo 0 – 25,9 Medio 26 – 50,9 Alto 51 - 75</p>
			D2: La asertividad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabaja sin dañar las opiniones de los demás ➤ Demuestra y se identifica con un buen profesionalismo. 	
			D3: La empatía	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acompañamiento permanentemente a sus colegas en sus problemas educativos que reflejen mejoras para la institución educativa. ➤ Se identifica con los problemas que sucede dentro de la institución y que atañen primordialmente a los estudiantes 	
			D4: La autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evalúan y monitorear su propio trabajo frente a sus colegas. ➤ Regula su carácter frente a los integrantes de la institución educativa. 	
V2: Gestión de la calidad humana	Es un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa de manera eficiente y eficaz. Chiavenato	Para evaluar la gestión de la calidad humana se consideraron las dimensiones: participación del personal, enfoque al cliente, liderazgo y la relación mutuamente beneficiosa con los proveedores a través del cuestionario de gestión de la calidad humana, constituido por 20 ítems.	D1: Participación del personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atrae al cliente padres de familia para trabajar en bien de la I.E ➤ Tiene iniciativa de organización o enfoque de organización. 	<p>Bajo 0 – 23,9 Medio 24 – 46,9 Alto 47 -69</p>
			D2: Enfoque al cliente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atrae al cliente padres de familia para trabajar en bien de la I.E ➤ Tiene iniciativa de organización o enfoque de organización. 	
			D3: Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidades para ofrecer soluciones que estén acorde con la institución educativa ➤ Buena autoestima o profesionalismo que beneficie a la institución educativa 	
			D4: La relación mutuamente beneficiosa con los proveedores	<ul style="list-style-type: none"> ➤ mejoras continuas que beneficien a la institución educativa ➤ Buena relación con sus estudiantes y/o los padres de familia para el beneficio de la institución. 	

2.3 Población y muestra

Población

Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando o investigando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones". (Levin & Rubin 1996).

El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación.

La población en la presente investigación está constituida por 81 docentes de educación pública del centro poblado de Quiparacra distribuidos en los tres niveles (inicial, primaria y secundaria).

Distribución de la población de estudio

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DE DOCENTES
"José Gálvez Barrenechea"	30
"Mikael Lumberg"	13
"Isabel Alcántara"	24
I.E.I Jean Piaget	8
I.E.I. Centenario	6
TOTAL	81

Fuente: Área de personal de la Unidad de gestión educativa local Pasco.

Muestra

La muestra es una representación significativa de las características de una población.

"Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia", (Cárdenas 1974).

Se hizo una selección muestral por conveniencia del investigador seleccionando un grupo intacto de 30 docentes de la Institución Educativa José Gálvez Barrenechea para tal se accedió a aplicar los instrumentos de investigación.

La muestra en la presente investigación será de 30 docentes de la institución educativa secundaria “Jose Galvez Barrenechea”.

Distribución de la población de estudio

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DE DOCENTES
“Jose Galvez Barrenechea”	30

Criterios de selección

La muestra es heterogénea y ha sido establecida de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

a). criterios de inclusión.

Solo docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea”

2.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas, son procedimientos sistematizados, por lo tanto en la presente investigación, la técnica fue seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, el porqué, para qué y cómo se investiga.

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos.

La técnica empleada en la investigación es la encuesta, con sus respectivos instrumentos que son: cuestionario sobre habilidades gerenciales y el cuestionario sobre el clima laboral, tal como se detalla a continuación:

Cuestionario sobre competencias socioemocionales.

Tiene como propósito determinar el nivel de **competencias socioemocionales** de los docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” - Quiparacra. El cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: **Dimensión trabajo en equipo, dimensión la asertividad,**

dimensión la empatía y la dimensión la autorregulación. El cuestionario consta de 25 ítems.

i. **Ficha técnica.**

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre competencias socioemocionales.

Autor: Atachahua Ursua, Miguel Angel.

Administración: **Individual.**

Procedencia: Maestría en Administración Educativa.

Año: 2017.

Aplicación: **docentes.**

Duración: 30 minutos.

Usos: **Docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea”.**

Dimensiones a medir: **Dimensión trabajo en equipo, dimensión la asertividad, dimensión la empatía y la dimensión la autorregulación.**

Nº total de Ítems: 25 ítems.

ii) **Descripción de la Prueba.**

Se presenta el instrumento elaborado sobre **competencias socioemocionales** partiendo de la variable general, dividida en cuatro dimensiones: **trabajo en equipo, la asertividad, la empatía y la autorregulación.**

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Dimensión trabajo en equipo: Dirección de equipos de trabajo, capacidad de organización, pensamiento creativo.

Dimensión la asertividad: Pensamiento estratégico, pensamiento analítico,

Dimensión la empatía: pensamiento inteligente.

Dimensión la autorregulación: organización de ambientes de trabajo, y gestión de proyectos.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **25 preguntas**; cada pregunta tiene cuatro **alternativas de respuestas: Siempre (3 puntos), casi siempre (2 puntos), a veces (1 puntos), nunca (0 punto).**

Para evaluar la variable 1 (competencias socioemocionales) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en los siguientes cuadros:

Variable1: Competencias socioemocionales	Alto	[6,67 – 10]
	Medio	[3,34 – 6,66>
	Bajo	[0,3 – 3,33>

D1: trabajo en equipo	Alto	[13 – 18]
D2: la asertividad	Medio	[7 – 12>
D3: la empatía	Bajo	[0 - 6>
D2: la autorregulación		

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:
Competencias socioemocionales (variable 1).

Trabajo en equipo: (Dimensión 1).

Dirección de equipos de trabajo (indicador 1): Ítems (1, 2, 3).

Capacidad de organización (indicador 2): Ítems (4, 5,).

Pensamiento creativo (indicador 3): Ítems (6,7).

La asertividad: (dimensión 2).

Pensamiento estratégico. (Indicador 4): Ítems (8,9,10).

Pensamiento analítico. (Indicador 5): Ítems (11,12,13).

La empatía: (dimensión 3) .

Pensamiento inteligente. (Indicador 6): Ítems (14,15,16,17,18,19).

La autorregulación: (dimensión 4) .

Organización de ambientes de trabajo. (Indicador 7): Ítems (20,21,22) .

Gestión de proyectos. (Indicador 8): Ítems (23,24,25).

iii)Prueba Piloto.

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente a una muestra (30 docentes) de la Institución Educativa con la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se

espera en la variable habilidades gerenciales; asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

v) **Confiabilidad del Instrumento.**

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre **competencias socioemocionales** después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Items.

S_T^2 : Varianza de la suma de los Items.

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.967$; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable **competencias socioemocionales**.

Ver Cálculo en **(Anexo 10.a)**.

Cuestionario sobre gestión de la calidad humana.

Tuvo como propósito determinar el nivel de **la gestión de la calidad humana en la I.E “Jose Galvez Barrenechea” – Quiparacra 2017** el cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: **Enfoque al cliente, participación del personal, liderazgo, relación mutuamente con el proveedor**. El cuestionario consta de **23 ítems**.

i) Ficha técnica.

Nombre del instrumento: **Gestión de la calidad humana.**

Autora: **Atachahua Ursua, Miguel Angel.**

Administración: **Individual.**

Procedencia: **Maestría en administración educativa.**

Año: 2017.

Aplicación: docentes.

Duración: 30 minutos.

Uso: institución educativa Jose Galvez Barrenechea.

Dimensiones a medir: **Enfoque al cliente, participación del personal, liderazgo, relación mutuamente con el proveedor.**

Nº total de Ítems: **23 ítems.**

ii) Descripción de la Prueba.

Se presenta el instrumento elaborado sobre **Gestión de la calidad humana** partiendo de la variable general, dividida en cuatro dimensiones: **Enfoque al cliente, participación del personal, liderazgo, relación mutuamente con el proveedor.**

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Enfoque al cliente: Percepción del nivel de iniciativa, percepción del nivel de motivación y percepción del nivel de convencimiento.

Participación del personal: Percepción del nivel de trabajo, percepción del nivel de comprensión y percepción del nivel de solución de problemas.

Liderazgo: Percepción del comportamiento del director, percepción del nivel de confianza entre superior y subordinados, y tolerancia al conflicto percibido.

Relaciones mutuamente con el personal: Percepción de la relación con estudiantes y padres, percepción del trabajo en la institución educativa y percepción del beneficio que brinda a la institución educativa.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **23 preguntas; cada pregunta tiene tres alternativas de respuestas: Siempre (3 puntos), casi siempre (2 puntos), a veces (1 punto) y nunca (0 punto).**

Para evaluar la variable 2 (**gestión de la calidad humana**) y las dimensiones se **categorizó considerando los rangos** que se muestran en los siguientes cuadros:

Variable1: Gestion de la calidad humana	Alto	[13 – 18]
	Medio	[7 – 12>
	bajo	[0 - 6>

D1: Enfoque al cliente D3: Participación del personal	Alto	[13 – 18]
	Medio	[7 – 12>
	Bajo	[0 - 6>
D2: Liderazgo	Alto	[13 – 18]

D4: Relaciones mutuas con el personal	Medio	[7 – 12>
	Bajo	[0 - 6>

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Gestión de la calidad Humana: (variable2)

Enfoque al cliente (Dimensión 1)

Percepción del nivel de iniciativa. (Indicador 1): Ítems (1, 2).

Percepción del nivel de motivación (indicador 2): Ítem (3,4).

Percepción del nivel de convencimiento (indicador 3): Ítems (5,6).

Participación del personal (dimensión 2)

Percepción del nivel de trabajo (indicador 4): Ítem (7,8).

Percepción del nivel de comprensión (indicador 5): Ítem (9,10).

Percepción del nivel de solución de problemas. (indicador 6): Ítems (11,12,13).

Liderazgo (Dimensión 3).

Percepción del comportamiento del director, (indicador 8): **Ítems (14).**

Percepción del nivel de confianza entre superior y subordinados (indicador 9): **Ítems (15, 16).**

Percepción de la tolerancia al conflicto (indicador 10): **Ítem (17).**

Relaciones mutuas con el personal (dimensión 4).

Percepción de la relación con estudiantes y padres (indicador 11): **Ítems (18, 19).**

Percepción del trabajo en la institución educativa (indicador 12): **Ítems (20, 21).**

Percepción del beneficio que brinda a la institución educativa (indicador 13): **Ítems (22, 23).**

iii) Prueba Piloto.

El instrumento elaborado se aplicó de manera al 100% de la muestra (30 docentes) de la Institución Educativa con la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la

variable sobre desempeño docente, asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

iv) **Confiabilidad del Instrumento**

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre desempeño docente después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.947$ este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable.

Ver Cálculo en **(Anexo 10.b)**

2.5 Métodos de Análisis de Datos

Para el análisis estadístico se procederá a tabular los datos, construyendo tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. En el análisis estadístico inferencial se hará uso del “Coeficiente de Correlación de Pearson” o “Rho spearman”, según prueba de Kolmogorov-smirnov, para hallar la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

También se utilizará la prueba “T” de Student para determinar el nivel de significancia y así poder contrastar la hipótesis de investigación, usando los siguientes criterios de significación estadística: $p > 0,05$: relación no significativa, $p < 0.05$: relación significativa.

Para la interpretación del grado de relación se utiliza el siguiente cuadro

INTERVALO DE GRADO DE RELACION	
0,0 – 0,2	Muy bajo grado de relación
0,2 – 0,4	Bajo grado de relación
0,4 – 0,6	Moderado grado de relación
0,6 – 0,8	Alto grado de relación
0,8 – 1,0	Muy alto grado de relación

2.6 Aspectos éticos

En el trabajo de investigación y en cualquier clase de publicación se tiene que considerar diversos principios jurídicos y éticos. En esta investigación se salvaguardó la identidad de las unidades muestrales asignando un código que solo la investigadora conoce y puede identificar así mismo tuvo en cuenta el consentimiento informado de parte de los integrantes de la muestra de estudio.

Por otro lado la recolección de datos fue imparcial y los datos recogidos reflejan la realidad de estudio.

Las citas de los autores fueron expresados estrictamente en orden alfabético en las referencias bibliográficas respetando el derecho intelectual y la autoría de la información utilizada en la estructuración del trabajo de investigación.

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Recursos y Presupuesto

3.1.1 Recursos humanos

Investigador responsable: Mg. Ana Elsa Tasayco Muñoz

anaelsa36@hotmail.com

Asesor

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

franknine@hotmail.com

3.1.2 Recursos materiales

Se prevé el uso de 5 millares de papel bond, USB, lapiceros, folder, sobre manila, plumones, CDs

3.1.3 Presupuesto

Descripción	Unid. Med.	Cantida d	Precio Unit. S/.	Total s/.
Bienes				S/. 290.00
Papel B. A4	millar	5	S/ 15.00	S/ 75.00
Disco comp.	Unidad	20	S/ 1.00	S/ 20.00
USB 8 GB	Unidad	2	S/ 35.00	S/ 70.00
Lapicero	Docena	3	S/ 20.00	S/ 60.00
Folder	Docena	2	S/ 20.00	S/ 40.00
Sobre manila	Docena	2	S/ 10.00	S/ 20.00
Plumones	Unidad	2	S/ 2.50	S/ 5.00
Servicios				S/650.00
Internet	Hora	150	S/ 1.00	S/ 150.00
Transporte	Global	01	S/200.00	S/ 200.00
Fotocopias	Unidad	550	S/ 0.10	S/ 55.00
Impresiones	Hoja	500	S/ 0.20	S/ 100.00
Llamadas	Global	01	S/100.00	S/100.00
Anillado	Unidad	15	S/ 3.00	S/ 45.00
Total				S/940.00

3.2 Financiamiento

Para llevar a cabo la ejecución del trabajo de investigación será financiada con recursos propios de la investigadora.

III. RESULTADOS

3.1 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES.

Tabla 1: Trabajo en Equipo en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

TRABAJO EN EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	18	60,0	60,0	60,0
	ALTO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Figura 1: Trabajo en Equipo en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 1 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre las Trabajo en Equipo en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que, el 40% de la muestra es alta, el 60% de la muestra es media y no hay muestra es baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría trabajan siempre y casi siempre en equipo también que hay; también existen docentes que trabajan en equipo a veces y nunca lo hacen.

Tabla 2: La asertividad en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

ASERTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	14	46,7	46,7	46,7
	ALTO	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

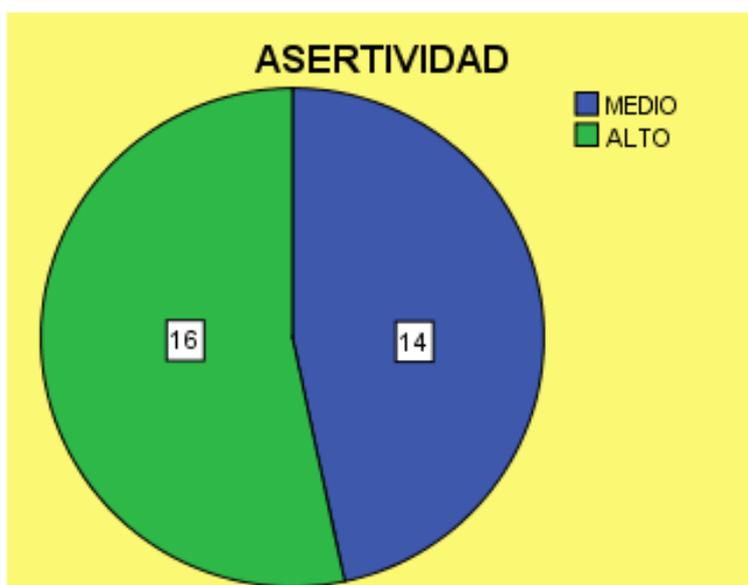


Figura 2: La asertividad en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 2 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre la asertividad en docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que, el 46,7% de la muestra es alta, el 53% de la muestra es media y no tiene muestra en condición baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría son asertivos siempre y casi siempre, también se puede notar que hay un

pequeño número de docentes que labora sin asertividad; esto quiere decir que los docentes pueden laborar con asertividad pero también existen docentes que no lo hacen.

Tabla 3: La empatía en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

EMPATIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	15	50,0	50,0	50,0
	ALTO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

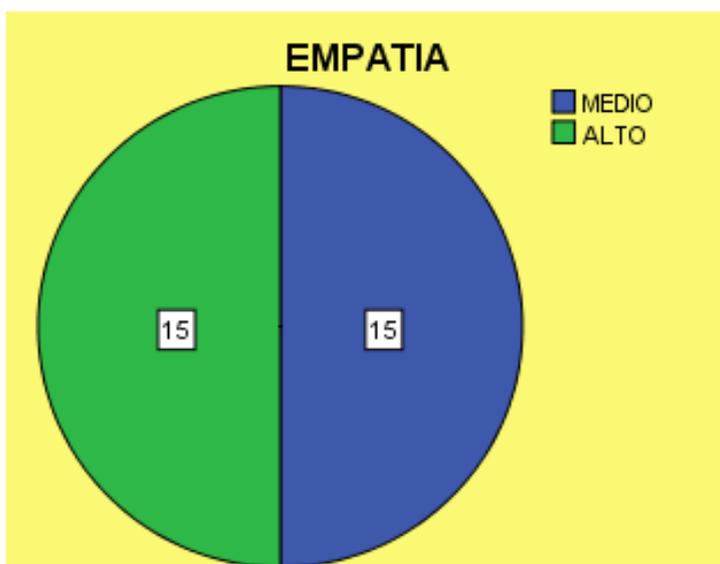


Figura 3: La empatía en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 3 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre La empatía en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que, el 50% de la muestra es alta, el 50% de la muestra es media y no hay muestra baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría son empáticos siempre y casi siempre, también se puede notar que hay una cantidad pequeña de docentes que no tienen empatía; esto quiere decir que

los docentes pueden laborar con empatía pero también existen docentes que no lo hacen.

Tabla 4: La autorregulación en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

AUTORREGULACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	15	50,0	50,0	50,0
	ALTO	15	50,0	50,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

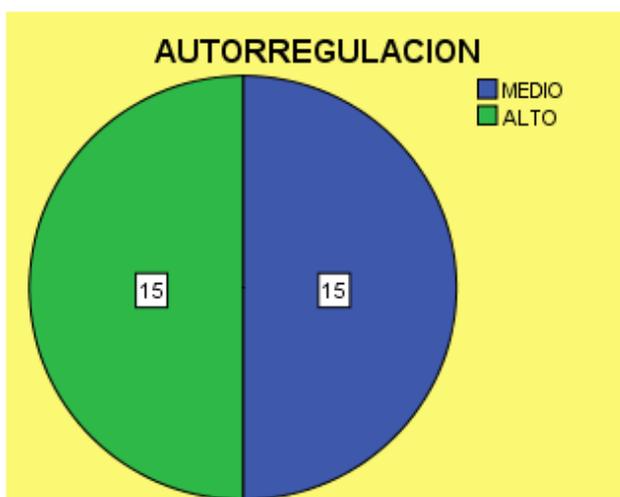


Figura 4: La autorregulación en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 4 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre La autorregulación en docente de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017

En la tabla se observa que, el 50% de la muestra es alta, el 50% de la muestra es media y no hay muestra baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría tienen autorregulación siempre y casi siempre, también se puede notar que hay una

cantidad no tan pequeña de docentes que no tienen autorregulación; esto quiere decir que los docentes pueden laborar autorregulando su comportamiento pero también existen docentes que no lo hacen.

Tabla 5: Variable 1 “Competencias Socioemocionales” en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	14	46,7	46,7	46,7
	ALTO	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Figura 5: Variable 1 Competencias Socioemocionales en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 5: se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre la Variable 1 Competencias Socioemocionales en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que, 46% de la muestra es alta, el 43% de la muestra es media y no hay muestra baja.

Tabla 6: Estadígrafos las dimensiones de la Variable N°1 competencias socioemocionales.

Estadísticos						
		Trabajo en equipo	Asertividad	Empatía	Autorregulación	Competencias Socioemocionales
N	Válido	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		13,67	12,47	12,60	12,57	51,30
Mediana		13,00	13,00	12,50	12,50	52,00
Moda		13 ^a	13	12	13	50 ^a
Desviación estándar		2,057	1,332	1,610	1,357	3,602
Varianza		4,230	1,775	2,593	1,840	12,976
Mínimo		10	10	10	10	44
Máximo		18	16	15	15	60

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Interpretación:

En la tabla 6 Se presentan los estadígrafos de la variable competencias socioemocionales y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativa “Jose Gálvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra.

En la dimensión trabajo en equipo se observan los siguientes resultados: Media (13,67); Mediana (13), Moda (13); Desviación estándar (2,057); Varianza (4,230).

En la dimensión Asertividad se obtuvieron los siguientes resultados: Media (12,47); Mediana (13), Moda (13); Desviación estándar (1,332); Varianza (1,775).

En la dimensión empatía se obtuvieron los siguientes resultados: Media (12,57); Mediana (12,50), Moda (12); Desviación estándar (1,610); Varianza (2,593).

En la dimensión Autorregulación se obtuvieron los siguientes resultados: Media (12,57); Mediana (12,50), Moda (13); Desviación estándar (1,357); Varianza (1,840).

En la variable habilidades investigativas se obtuvieron los siguientes resultados: Media (51,30); Mediana (52), Moda (50); Desviación estándar (3,602); Varianza (12,976); Mínimo (44); y Máximo (60).

3.2 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTION DE LA CALIDAD HUMANA.

Tabla 7: Enfoque al Cliente en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

ENFOQUE AL CLIENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	19	63,3	63,3	63,3
	ALTO	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

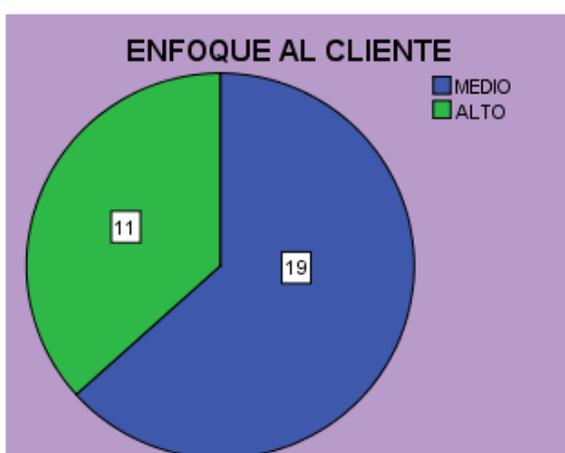


Figura 6: Enfoque al cliente en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 7: se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre Enfoque al cliente en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que solo, el 36,7% de la muestra es alta, el 63% de la muestra es media y no tiene muestra baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría trabajan siempre y casi siempre con un enfoque al cliente, también hay una cantidad considerable de docentes que no trabaja con un enfoque al cliente, esto

quiere decir que los docentes de la Institución educativa tiene problemas en cuanto al enfoque al cliente.

Tabla 8: Participación del personal en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

PARTICIPACION DEL PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	15	50,0	50,0	50,0
	ALTO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

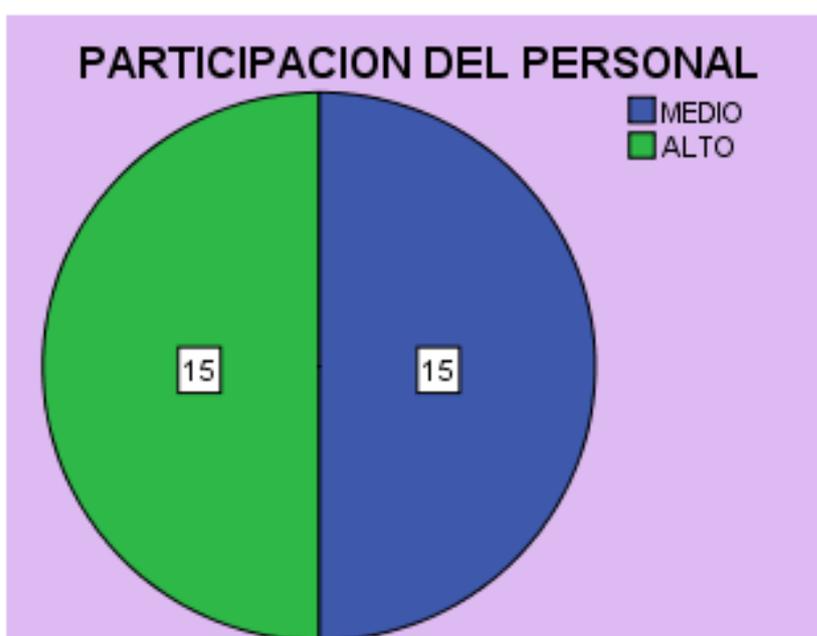


Figura 7: Participación del personal en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 8: se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre Participación del personal en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que, el 50% de la muestra es alta, el 50% de la muestra es media y no hay muestra baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría participan siempre y casi siempre en la institución educativa, también que no hay docentes que no participa en la institución educativa, esto quiere decir que hay docentes de la Institución educativa que tienen problemas con participar en la institución educativa.

Tabla 9: Liderazgo en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

LIDERAZGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,3	3,3	3,3
	MEDIO	22	73,3	73,3	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Figura 8: Liderazgo en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 9: se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre Liderazgo en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que, el 23% de la muestra es alta, el 73% de la muestra es media y el 3% de la muestra es baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría tienen liderazgo siempre y casi siempre en la institución educativa, también que hay una pequeña cantidad de docentes que laboran sin liderazgo.

Tabla 10: Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

RELACIONES MUTUAMENTE BENEFICIOSAS CON EL PROVEEDOR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	17	56,7	56,7	56,7
	ALTO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Figura 9: Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 10: se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que, el 43,3% de la muestra es alta, el 56,7% de la muestra es media y no tiene muestra baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría laboran siempre y casi siempre beneficiando al equipo o personal en la institución educativa, también que no hay docentes que laboran sin beneficiar al equipo o personal de la institución educativa.

Tabla 11: Variable 2 Gestión de la calidad humana en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

GESTION DE LA CALIDAD HUMANA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	15	50,0	50,0	50,0
	ALTO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

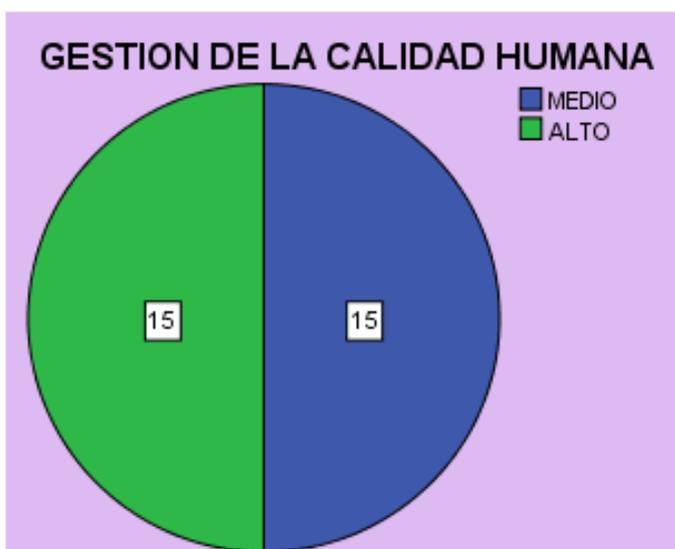


Figura 10: Variable 2 Gestión de la calidad humana en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

Interpretación:

En la tabla 11: se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal en la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el 2017.

En la tabla se observa que, el 50% de la muestra es alta, el 50% de la muestra es media no tiene muestra baja.

El análisis global de la tabla refleja que los docentes en su mayoría laboran siempre y casi siempre beneficiando al equipo o personal en la institución educativa, también que no hay docentes que laboran sin beneficiar al equipo o personal de la institución educativa.

Tabla 12: Estadígrafos las dimensiones de la Variable N°2 Gestión de la calidad humana

Estadísticos						
		Enfoque al cliente	Participación del personal	Liderazgo	Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal	Gestión de la calidad humana
N	Válido	30	30	30	30	30
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		11,60	14,30	9,70	10,20	45,80
Mediana		11,50	14,50	10,00	10,00	46,50
Moda		13	15	10	9	47
Desviación estándar		1,754	1,705	1,915	1,690	3,199
Varianza		3,076	2,907	3,666	2,855	10,234
Mínimo		9	9	4	7	36
Máximo		16	17	14	14	53

Interpretación:

En la tabla 12 se presentan los estadígrafos de la variable Gestión de la calidad humana y sus dimensiones en la institución educativa “Jose Gálvez Barrenechea” de secundaria del centro poblado de Quiparacra.

En la dimensión Enfoque al cliente se observan los siguientes resultados: Media (11,60); Mediana (11,50), Moda (13); Desviación estándar (1,754); Varianza (3,076).

En la dimensión Participación del personal se obtuvieron los siguientes resultados: Media (14,30); Mediana (14,50), Moda (15); Desviación estándar (1,705); Varianza (2,907).

En la dimensión Liderazgo se obtuvieron los siguientes resultados: Media (9,70); Mediana (10), Moda (10); Desviación estándar (1,915); Varianza (3,666).

En la dimensión Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal se obtuvieron los siguientes resultados: Media (10,20); Mediana (10), Moda (9); Desviación estándar (1,690); Varianza (2,855).

En la variable Gestión de la calidad humana se obtuvieron los siguientes resultados: Media (45,80); Mediana (46,50), Moda (47); Desviación estándar (3,199); Varianza (10,2347); Mínimo (36); y Máximo (53).

3.3 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO SPEARMAN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Tabla 13: Prueba de Kolmogorov-Smirnov – Shapiro Wilk para una muestra con dos variables

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra													
		Trab	ajo	en	equi	Asertiv	Emp	Autorregul	Competenc	Enfo	Particip	Relaciones	Gestión
		po	idad	atía	ación	onales	socioemoci	client	que	del	Lidera	mutuamente	de la
		o	ad	atía	ación	onales	onales	e	al	person	zgo	beneficiosas	el calidad
												con	humana
												proveedor	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Parám	Media	2,40	2,5333	2,50	2,5000	2,5333	2,36	2,5000	2,200	2,4333	2,5000	2,4333	2,5000
etros	Desvia	,498	,50742	,508	,50855	,50742	,490	,50855	,4842	,50401	,50855	,50401	,50855
normal	estánd	27		55			13		3				
es ^{a,b}	ar												
Máxim	Absolu	,389	,354	,337	,337	,354	,406	,337	,427	,372	,337	,372	,337
as	ta												
diferen	Positiv	,389	,320	,337	,337	,320	,406	,337	,427	,372	,337	,372	,337
cias	o												
extrem	Negati	-	-,354	-,337	-,337	-,354	-,269	-,337	-,306	-,303	-,337	-,303	-,337
as	vo	,286											
Estadístico	de	,389	,354	,337	,337	,354	,406	,337	,427	,372	,337	,372	,337
de	prueba												
Sig.	asintótica	,000	,000 ^c										
(bilateral)		^c											

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 13 se presenta los resultados obtenidos de la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicado a las variables de estudio (Competencias socioemocionales y Gestión de la calidad humana) y sus dimensiones.

Se observa que los niveles de significancia bilateral obtenidos, en todos los casos, son menores a $\alpha=0.05$; este valor indica que los datos difieren de la distribución normal; por lo tanto debe considerarse una prueba no paramétrica y en este caso se aplica la prueba de correlación de Rho Spearman.

Tabla 14: Coeficientes de Rho Spearman entre las variables de Competencias socioemocionales y Gestión de la calidad humana.

		Enfoque al cliente	Participación del personal	Liderazgo	Relaciones mutuamente beneficiosas con el personal	Gestión de la calidad humana	
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,321	,273	,300	,227	,659**
		Sig. (bilateral)	,084	,145	,107	,227	,000
		N	30	30	30	30	30
Asertividad		Coeficiente de correlación	-,269	,176	,215	,404*	,320
		Sig. (bilateral)	,151	,351	,253	,027	,085
		N	30	30	30	30	30
Empatía		Coeficiente de correlación	,062	,491**	,595**	,133	,743**
		Sig. (bilateral)	,744	,006	,001	,482	,000
		N	30	30	30	30	30
Autorregulación		Coeficiente de correlación	,084	,189	-,009	,392*	,373*
		Sig. (bilateral)	,660	,318	,962	,032	,042
		N	30	30	30	30	30
Competencias Socioemocionales		Coeficiente de correlación	,208	,483**	,523**	,422*	,982**
		Sig. (bilateral)	,270	,007	,003	,020	,000
		N	30	30	30	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 14 se presenta los resultados obtenidos de la prueba Rho Spearman. Donde se puede verificar el grado de correlacion obtenida para la demostración, siendo las siguientes la correlacion que existe entre la variable 1 (Competencias socioemocionales) y la variable 2 (Gestion de la calidad humana) es de ,982** entonces la correlacion es significativa de igual manera se pude visualizar las demás correlaciones de las dimensiones que pertenecen a la primera variable con la variable 2 por ejemplo la correlacion de trabajo en equipo y la variable 2 (gestión de la calidad humana) es ,659**

3.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Pasando a la contrastación de las hipótesis, se realizó teniendo como referencia el marco teórico y los resultados estadísticos descriptivos antes mencionados. A continuación se presenta la validación de las hipótesis específicas y luego de la hipótesis general mediante las pruebas estadísticas: Coeficiente de Correlación de Rho Spearman y regresión lineal simple.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 1

Existe una relación significativa entre el Trabajo en Equipo y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis alterna: $H_0: P=0$	Hipótesis alterna: $H_a: P \neq 0$
No Existe una relación significativa entre el Trabajo en Equipo y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.	Existe una relación significativa entre el Trabajo en Equipo y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

2º: Nivel de significación:

$$\alpha = 005 \text{ (prueba bilateral)}$$

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple.

El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 3.0.

Tabla 15: Coeficiente de correlación Rho Spearman entre el Trabajo en Equipo y la Gestion de la calidad humana

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Gestion de la calidad humana
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestion de la calidad humana	Coefficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Los datos que se trabajaron en el cuestionario para los instrumentos, se trabajaron en el SPSS 3.0 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación positiva entre el Trabajo en equipo y la Gestion de la calidad humana; esta relación representa un 0,659**. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un buen nivel de Trabajo en Equipo le corresponde un buen nivel de Gestión de la calidad humana y si el trabajo en equipo es negativa, le corresponde una gestión de la calidad humana también negativa.

Tabla 15: Influencia del trabajo en Equipo en la gestión de la calidad humana

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,708 ^a	,501	,483	2,301

a. Predictores: (Constante), Trabajo en equipo

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,501; este estadígrafo indica que el Trabajo en Equipo influye en la Gestion de la calidad humana en un 50,1% de los casos observados en la institución educativa de secundaria del Centro poblado de Quiparacra, en el año 2017.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	148,573	1	148,573	28,065	,000 ^b
	Residuo	148,227	28	5,294		
	Total	296,800	29			

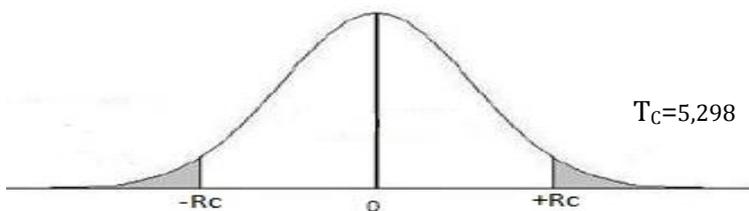
a. Variable dependiente: Gestion de la calidad humana
b. Predictores: (Constante), Trabajo en equipo

Este estadígrafo indica un Sig. de 0.000, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes de las instituciones educativa secundaria del Centro Poblado de Quiparacra 2017; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 5%.(0.05), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	30,759	2,870		10,717	,000
	Trabajo en equipo	1,101	,208	,708	5,298	,000

a. Variable dependiente: Gestion de la calidad humana

4º: Tenemos la Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

5º: Se decide por:

El programa SPSS 30 refleja un T calculado de $5,298 > Rc = 1,99$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que Existe una relación significativa entre el Trabajo en Equipo y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017. Finalmente, mencionaré que el coeficiente de determinación indica que el Trabajo en Equipo influye significativamente en un 50,1% pero no determina el comportamiento global de la Gestión de la calidad humana.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 2

Existe una relación significativa entre la Asertividad y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis alterna: Ho: P=0	Hipótesis alterna: Ha: P ≠0
No Existe una relación significativa entre la Asertividad y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.	Existe una relación significativa entre la Asertividad y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

2º: Nivel de significación:

$$\alpha = 005 \text{ (prueba bilateral)}$$

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 3.0.

Tabla 16: Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la asertividad y la gestión de la calidad humana.

Correlaciones			Asertividad	Gestion de la calidad humana
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,320
		Sig. (bilateral)	.	,085
		N	30	30
	Gestion de la calidad humana	Coefficiente de correlación	,320	1,000
		Sig. (bilateral)	,085	.
		N	30	30

Los datos que se trabajaron en el cuestionario para los instrumentos, se trabajaron en el SPSS 3.0 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación positiva entre la asertividad y la gestión de la calidad humana; esta relación representa un 0,320. El hecho que resulta un valor positivo (el

coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un buen nivel de asertividad, le corresponde una buena gestión de la calidad humana y si la asertividad es negativa, le corresponde una mala gestión de la calidad humana.

Tabla 16: la asertividad en la gestión de la calidad humana

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,379 ^a	,143	,113	3,013
a. Predictores: (Constante), Asertividad				

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,143; este estadígrafo indica que la asertividad influye en la Gestión de la calidad humana en un 14,3% de los casos observados en la institución educativa de secundaria del Centro poblado de Quiparacra, en el año 2017.

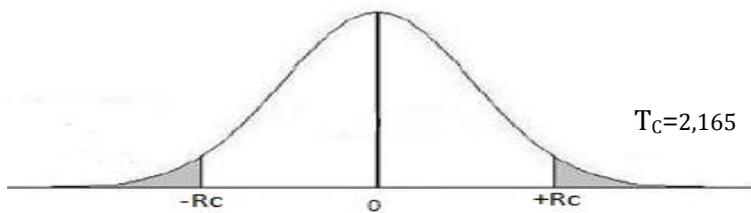
De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	42,556	1	42,556	4,687	,039 ^b
	Residuo	254,244	28	9,080		
	Total	296,800	29			
a. Variable dependiente: Gestión de la calidad humana						
b. Predictores: (Constante), Asertividad						

Este estadígrafo indica un Sig. de 0.039, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes de las instituciones educativa secundaria del Centro Poblado de Quiparacra 2017; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 5%.(0.05), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	34,464	5,265		6,546	,000
	Asertividad	,909	,420	,379	2,165	,039
a. Variable dependiente: Gestión de la calidad humana						

4º: Tenemos la Región Crítica.



$R_c = t$ de Tabla = $\pm 1,99$

5º: Se decide por:

El programa SPSS 30 refleja un T calculado de $2,165 > R_c = 1,99$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que Existe una relación significativa entre la Asertividad y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017. Finalmente, mencionaré que el coeficiente de determinación indica que la asertividad influye en un 14,3% pero no determina el comportamiento global de la Gestión de la calidad humana.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 3

Existe una relación significativa entre la Empatía y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis alterna: Ho: P=0	Hipótesis alterna: Ha: P ≠0
No Existe una relación significativa entre la Empatía y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.	Existe una relación significativa entre la Empatía y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 3.0.

Tabla 17: Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la empatía y la gestión de la calidad humana.

Correlaciones			Empatia	Gestion de la calidad humana
Rho de Spearman	Empatia	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestion de la calidad humana	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Los datos que se trabajaron en el cuestionario para los instrumentos, se trabajaron en el SPSS 3.0 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación positiva entre las la Empatía y la Gestión de la calidad humana; esta relación representa un 0,743**. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un buen nivel de

Empatía, le corresponde un buen nivel de Gestión de la calidad humana y si la empatía es negativa, le corresponde un nivel negativo de gestión de la calidad humana.

Tabla 17: la empatía en la gestión de la calidad humana

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,667 ^a	,444	,425	2,427

a. Predictores: (Constante), Empatía

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,444; este estadígrafo indica que la Empatía influye significativamente en la Gestión de la calidad humana en un 44,4% de los casos observados en la institución educativa de secundaria del Centro poblado de Quiparacra, en el año 2017.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	131,917	1	131,917	22,402	,000 ^b
	Residuo	164,883	28	5,889		
	Total	296,800	29			

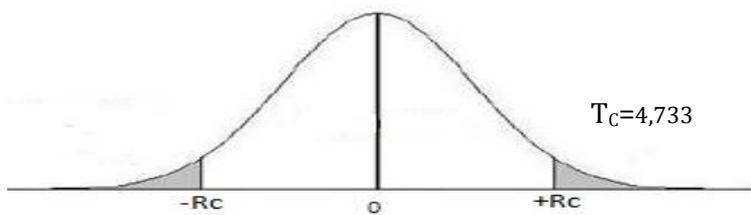
a. Variable dependiente: Gestión de la calidad humana
b. Predictores: (Constante), Empatía

Este estadígrafo indica un Sig. de 0.000, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes de las instituciones educativa secundaria del Centro Poblado de Quiparacra 2017; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 5%.(0.05), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	29,112	3,554		8,192	,000
	Empatía	1,324	,280	,667	4,733	,000

a. Variable dependiente: Gestión de la calidad humana

4º: Tenemos la Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

5º: Se decide por:

El programa SPSS 30 refleja un T calculado de 4,733 > Rc = 1,99 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que Existe una relación significativa entre la Empatía y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017. Finalmente, mencionaré que el coeficiente de determinación indica que la empatía influye significativamente en un 44,4% pero no determina el comportamiento global de la Gestión de la calidad humana.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 4

Existe una relación significativa entre la Autorregulación y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis alterna: Ho: P=0	Hipótesis alterna: Ha: P ≠0
No Existe una relación significativa entre la Autorregulación y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.	Existe una relación significativa entre la Autorregulación y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

2º: Nivel de significación:

$$\alpha = 005 \text{ (prueba bilateral)}$$

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple.

El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 3.0.

Tabla 18: Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la autorregulación y gestión de la calidad humana.

Correlaciones				
			Autorregulación	Gestión de la calidad humana
Rho de Spearman	Autorregulación	Coefficiente de correlación	1,000	,373*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	30	30
	Gestión de la calidad humana	Coefficiente de correlación	,373*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los datos que se trabajaron en el cuestionario para los instrumentos, se trabajaron en el SPSS 3.0 y obteniendo como resultado que sí existe una

correlación positiva entre la autorregulación y la Gestión de la calidad humana; esta relación representa un 0,373*. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un buen nivel de Autorregulación, le corresponde un buen nivel de Gestión de la calidad humana y si la Autorregulación es negativa, le corresponde un nivel negativo de Gestión de la calidad humana.

Tabla 18: la autorregulación en la gestión de la calidad humana

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,321 ^a	,103	,071	3,083
a. Predictores: (Constante), Autorregulacion				

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,103; este estadígrafo indica que la Autorregulación influye significativamente en la Gestión de la calidad humana en un 10,3% de los casos observados en la institución educativa de secundaria del Centro poblado de Quiparacra, en el año 2017.

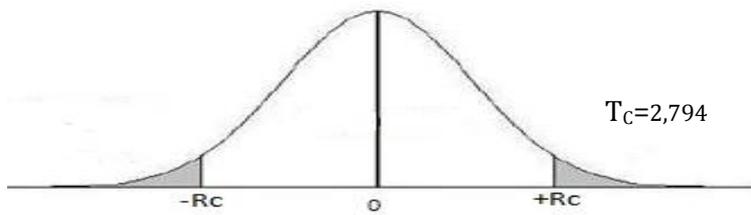
De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	30,584	1	30,584	3,217	,034 ^b
	Residuo	266,216	28	9,508		
	Total	296,800	29			
a. Variable dependiente: Gestion de la calidad humana						
b. Predictores: (Constante), Autorregulacion						

Este estadígrafo indica un Sig. de 0.034, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes de las instituciones educativa secundaria del Centro Poblado de Quiparacra 2017; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 5%.(0.05), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	36,287	5,334		6,803	,000
	Autorregulacion	,757	,422	,321	2,794	,034
a. Variable dependiente: Gestion de la calidad humana						

4º: Tenemos la Región Crítica.



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

5º: Se decide por:

El programa SPSS 30 refleja un T calculado de $2,794 > R_c = 1,99$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que Existe una relación significativa entre la Autorregulación y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017. Finalmente, mencionaré que el coeficiente de determinación indica que la autorregulación influye significativamente en un 10,3% pero no determina el comportamiento global de la Gestión de la calidad humana.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

H0: No Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis alterna: Ho: P=0	Hipótesis alterna: Ha: P ≠0
No Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.	Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 3,0.

Tabla 19: Coeficiente de correlación Rho Spearman entre las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana

Correlaciones				
			Competencias Socioemocionales	Gestión de la calidad humana
Rho de Spearman	Competencias Socioemocionales	Coefficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión de la calidad humana	Coefficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 3,0 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación positiva entre las variables Competencias socioemocionales y la Gestión de la calidad humana; esta relación representa un 0,982**. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un buen nivel positivo de las Competencias Socioemocionales, le corresponde un buen nivel de gestión de la calidad humana o a un deficiente nivel de competencias socioemocionales, le corresponde un nivel deficiente de gestión de calidad humana.

Tabla 19: las Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,963 ^a	,927	,925	,878

a. Predictores: (Constante), Competencias Socioemocionales

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,927; este estadígrafo indica que las Competencias socioemocionales influye significativamente en la Gestión de la calidad humana en un 92,7% de los casos observados en la institución educativa de secundaria del Centro poblado de Quiparacra, en el año 2017.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	275,193	1	275,193	356,621	,000 ^b
	Residuo	21,607	28	,772		
	Total	296,800	29			

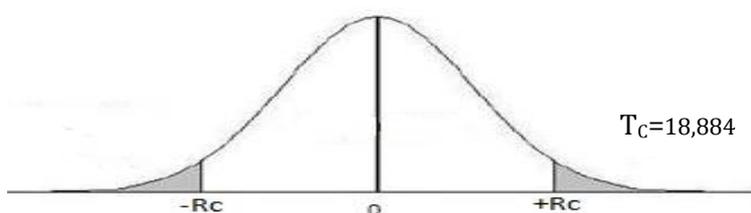
a. Variable dependiente: Gestión de la calidad humana
b. Predictores: (Constante), Competencias Socioemocionales

Este estadígrafo indica un Sig. de 0.00, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes de las instituciones educativa secundaria del Centro Poblado de Quiparacra 2017; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 5%.(0.05), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,930	2,329		,829	,414
	Competencias Socioemocionales	,855	,045	,963	18,884	,000

a. Variable dependiente: Gestion de la calidad humana

4º: Tenemos la Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

5º: Se decide por:

El programa SPSS 30 refleja un T calculado de 18,884 > Rc = 1,99 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017. Finalmente, mencionaré que el coeficiente de determinación indica que las Competencias socioemocionales influye significativamente en un 92,7% pero no determina el comportamiento global de la Gestión de la calidad humana.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los trabajos o tesis anteriormente elaboradas por otros investigadores y estos deben estar señalados en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación directa entre las variables: Competencias socioemocionales y Gestión de la calidad humana; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,982 (Tabla 11) que indica que a un buen nivel de Competencias socioemocionales, le corresponde un buen nivel de gestión de la calidad humana o a un deficiente nivel de competencias socioemocionales, le corresponde un nivel insatisfactorio de gestión de la calidad humana. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,927$; que indica que Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos María del Mar Souto Romero (2013) quien en su tesis "*Desarrollo de Competencias emocionales en la educación superior*" determino: que las competencias emocionales son importantes en el desarrollo de competencias para la empleabilidad. entonces se refuerza la necesidad de incluir en el marco de la docencia universitaria las competencias emocionales, como metacompetencias que garanticen la inserción laboral de las tituladas y titulados universitarios y su empleabilidad presente y futura. Pese a esta necesidad que podíamos considerar una necesidad del mercado, existen barreras cognitivas y actitudinales entre los agentes (profesorado y responsables académicos) que han de impulsar esta inclusión en el currículo universitaria.

La aportación de la presente tesis doctoral es la ampliación de los marcos de análisis de los modelos de competencia emocional en la educación superior para buscar su encaje con los modelos competenciales derivados de la implantación del. Enfoque europeo.

El análisis de la literatura y estudios científicos nos han permitido desarrollar unas hipótesis de trabajo con el objetivo general de "*explorar la relación entre empleabilidad y competencia emocional, y determinar cómo encaja la competencia emocional en el actual marco competencial del maestro*". El carácter contemporáneo de la realidad objeto de estudio ha condicionado el proceso de investigación y la selección de las diferentes técnicas y métodos que se han aplicado a lo largo del proceso.

Por todo ello es de vital importancia continuar profundizando en las barreras cognitivas y actitudinales que han de permitir la correcta integración de una educación basada en emociones en la educación. Ampliar la muestra y ámbito geográfico del estudio exploratorio realizado en esta tesis doctoral ayudará a obtener conclusiones más generalizables.

En la hipótesis específica N^o1; se señala que ***Existe una relación significativa entre el Trabajo en Equipo y la gestión de la calidad humana desde la***

perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,659 (Tabla 11) que refleja una correlación positiva es decir a un buen nivel de trabajo en equipo, le corresponde buen nivel de gestión de la calidad humana o a un deficiente nivel de trabajo en equipo, le corresponde un nivel deficiente nivel de gestión de la calidad humana. Por otro lado se obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,501$; indica que el trabajo en equipo influye significativamente en la gestión de la calidad humana en un 50,1% de los casos observados en las institución educativa de secundaria del Centro poblado de Quiparacra 2017.

En la hipótesis específica N°3; señala que ***Existe una relación significativa entre la Empatía y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,743 (Tabla 11) que refleja una correlación positiva es decir a un buen nivel de empatía, le corresponde buen nivel de gestión de la calidad humana en el colegio secundario de quiparacra o a un deficiente nivel de empatía, le corresponde un bajo nivel de gestión de la calidad humana en el colegio secundario de Quiparacra. Por otro lado se obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,444$; indica que la empatía influye en la gestión de la calidad humana en un 44,4% de los casos observados en las instituciones educativas de secundaria del centro poblado de quiparacra, en el 2017.

Concluyendo podemos afirmar que **Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.** y la correlación es de nivel positivo ya que basándonos al trabajo previo podemos mencionar que la educación y sus retos también están basadas en emociones y que estas se desarrollan o se perfeccionan dentro de la institución educativa.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha logrado determinar que Existe una relación significativa entre el Trabajo en Equipo y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,659 (Tabla 11). Es decir que a un buen nivel de Trabajo en equipo le, le corresponde un buen nivel de Gestion de la calidad humana a un deficiente nivel de trabajo en equipo, le corresponde bajo nivel de Gestion de la calidad humana; esta relación sucede en un 50,1% de los casos de la muestra de estudio reflejado en el coeficiente de determinación $r^2=0,501$

Segunda: Se ha logrado determinar que Existe una relación significativa entre la Empatía y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,743 (Tabla 11). Es decir que a un buen nivel Empatía, le corresponde un buen nivel de gestión de la calidad humana o a un deficiente nivel de empatía, le corresponde un deficiente nivel de gestión de la calidad humana; esta relación sucede en un 44,4% de los casos de la muestra de estudio reflejado en el coeficiente de determinación $r^2=0,444$

Tercera: Se ha logrado determinar que Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,982 (Tabla 11). Es decir que a un buen nivel de las competencias socioemocionales, le corresponde un buen nivel de gestión de la calidad humana o a un deficiente nivel de las competencias socioemocionales, le corresponde un deficiente nivel de gestión de la calidad humana; esta relación sucede en un 92,7% de los casos de la muestra de estudio reflejado en el coeficiente de determinación $r^2=0,927$

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, implementar y capacitar en las instituciones educativas grupos de enseñanza sobre competencias socioemocionales, ya que se ha determinado su incidencia positiva en la gestión de la calidad humana, esta actividad podría llevarse a cabo como enfoque transversal en el currículo de todos los docentes del nivel secundario en el periodo del año 2018.

Segunda: Al Director de gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, implementar programas de capacitación que den como charla las competencias socioemocionales y como se puede adquirirlas o identificarlas ya que se ha comprobado que influyen significativamente en la gestión de la calidad humana.

Tercera: A los directores de las instituciones educativas del Centro Poblado de Quiparacra; fomentar en los docentes las competencias socioemocionales y que estén permanente en sus labores cotidianas y que integren su formación continua ya que de esa manera mejoraran su gestión de calidad humana y esto se verá reflejado en sus estudiantes.

IV. REFERENCIAS

Referida al tema de investigación

- Alvarez, J. G. (2000). *Política y Descentralización Educativa*. Lima Perú: San Marcos.
- Blake, R y J Mouton. (1973). *El modelo del Cuadro Organizacional*. Bogota Colombia: Fondo Educativo Interamericana.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría General de la Administración*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Contreras, I. M. (2013). Teorías de las necesidades. *Educación Sugerencial*, 88.
- Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Madrid España: Santillana Ediciones Unesco.
- Díaz, S. C. (2012). Gestión y acción educativa. *Gestión educativa*, 75.
- Fares, R. (2010). *La gestión del talento humano de las empresas*. Ica: Universidad nacional San Luis Gonzaga .
- Fernandez. (2002). *Manual del docente. Programa de formación continua de docentes en servicio*. Lima Perú: Ministerio de Educación.
- Fernandez, Berrocal, Extrema. (2006). Inteligencia Emocional. En Fernandez. Colombia.
- Fernandez, P. E. (14 de julio de 2014). *emotional.intelligence.uma.es*. Obtenido de pdf53inteligencia Emocional: www.emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf53inteligencia_Emocional_España.pdf
- Gabel, R. (14 de Julio de 2014). *Documentos de trabajo*. Obtenido de Esan.edu: www.esan.edu.pe/publicaciones/doctrab16.pdf
- Gallegos Alvares, J. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima Perú: San Marcos.
- Jose, B. G. (1995). *Formación del Profesor y Calidad de la Educación*. Lima Perú: Colección de Centros Educativos.
- Kaplan, Norton. (2014). *Relaciones de la Inteligencia Emocional Con el Desempeño de los Estudiantes de Enfermería*. España: Universidad de Cadiz.
- Lopez, Y. (2007). *Habilidades gerenciales dl personal docente para la planificación del proyecto educativo*. Caracaz Venezuela: ACLAS.
- Marina, J. (2014). *¿Que debemos aprender para sobrevivir en el siglo XXI?* Barcelona España: Diario el Confidencial.

- Nerida Carolina Perez Villegas. (2015). *Gestion de Emociones Como Herramientas en el Desempeño del Talento Humano*. Caracas Venezuela: Universidad Centro Occidental.
- Oyarce, O. A. (1998). *Gestion Educativa, enfoques y Procsos*. Lima Perú: Universidad de Lima.
- Pasco, D. R. (2014). Proyecto Educativo Regional Pasco. *PER Pasco 2014*, 86.
- Recio, M. (2013). *Procesos de Reclutamiento, capacitaciones y Evaluacion del desempeño*. Lima: Universidad San Ignacion de loyola.
- Romero, M. d. (2013). *Desarrollo de Competencias Emocionales en la Educacion Superior*. Brasil: Universidad Rovira Virgili.
- Tania Marilu Coronel Leon, Maria Rosa Fernandez Chalco. (2010). *Gestion del Talento Humano en Base a Competencias Laborales Requeridas aplicadas a la Empresa*. Ecuador: Universidad de Cuenca Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: “Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra”

PROBLEMA	ONJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGIA				
General	General	General	Variable 1: competencias socioemocionales				
¿Qué relación existe entre Competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?	Determinar en qué medida se relaciona las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en las Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.	Hi: Existe una relación significativa entre Las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	índice
			Trabajo en equipo.	✓ Trabajan con los talentos individuales demostrando los suyos y mejorando el de sus estudiantes. ✓ El trabajo en grupo beneficia su labor para el docente y también para el estudiante.	Ficha de evaluación de competencias socioemocionales	1	
						2	Nunca
		3	A veces				
		4	Casi siempre				
		5	siempre				
		6					
		7					
		8	Nunca				
		9	A veces				
		10	Casi siempre				
		11	siempre				
		12					
		13					
Específicos	Específicos	Específicos					
P.E 1. ¿Qué relación existe entre el Trabajo en Equipo y la Gestión de la calidad humana	O.E 1. Determinar en qué medida se relaciona el trabajo en equipo y la gestión de la	H1: Existe una relación significativa entre el Trabajo en Equipo y la	La asertividad.	✓ Trabaja sin dañar las opiniones de los demás ✓ Demuestra y se identifica con un buen profesionalismo.			

<p>desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?</p> <p>P.E.2 ¿Qué relación existe entre la Asertividad y la Gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?</p> <p>P.E.3. ¿Qué relación existe entre la Empatía y la Gestión de la calidad humana</p>	<p>calidad humana desde la perspectiva docente en la Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.</p> <p>O.E 2. Determinar en qué medida se relaciona la Asertividad y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.</p> <p>O.E 3. Determinar en qué medida se relaciona la empatía y la gestión de la calidad</p>	<p>gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.</p> <p>H2: Existe una relación significativa entre la Asertividad y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.</p> <p>H3: Existe una relación significativa entre la Empatía y la gestión de la calidad humana desde</p>	<p>La empatía.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acompañamiento permanentemente a sus colegas en sus problemas educativos que reflejen mejoras para la institución educativa. ✓ Se identifica con los problemas que sucede dentro de la institución y que atañen primordialmente a los estudiantes 	<p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p>	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>siempre</p>
			<p>La autorregulación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evalúan y monitorear su propio trabajo frente a sus colegas. ✓ Regula su carácter frente a los integrantes de la institución educativa. 	<p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p>	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

<p>desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?</p> <p>P.E.4. ¿Qué relación existe entre la Autorregulación y la Gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017?</p>	<p>humana desde la perspectiva docente en la Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.</p> <p>O.E 4 Determinar en qué medida se relaciona la autorregulación y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Instituciones educativas públicas del centro poblado de Quiparacra, 2017.</p>	<p>la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.</p> <p>H4: Existe una relación significativa entre la Autorregulación y la gestión de la calidad humana desde la perspectiva docente en la Institución educativa secundaria del centro poblado de Quiparacra, 2017.</p>	Variable 1: competencias socioemocionales				
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Índice
			Enfoque al cliente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atrae al cliente padres de familia para trabajar en bien de la I.E ✓ Tiene iniciativa de organización o enfoque de organización. 	Ficha de evaluación de gestión de la calidad humana	1	Nunca
Participación del personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades para ofrecer soluciones que estén acorde con la institución educativa ✓ Buena autoestima o profesionalismo que beneficie a la institución educativa 	2	A veces				
			3	Casi siempre			
			4	Siempre			
			5				
			6				
			7	Nunca			
			8	A veces			
			9	Casi siempre			
			10	Siempre			
			11				
			12				
			13				

			Liderazgo <input checked="" type="checkbox"/> Involucrarse totalmente en las acciones de la organización que beneficien a la institución educativa. <input checked="" type="checkbox"/> Propósitos que deben de cumplir en su institución educativa.		14 15 16 17 18	Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Relación mutuamente beneficiosas con el personal <input checked="" type="checkbox"/> mejoras continuas que beneficien a la institución educativa <input checked="" type="checkbox"/> Buena relación con sus estudiantes y/o los padres de familia para el beneficio de la institución		19 20 21 22 23	Nunca A veces Casi siempre Siempre

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA														
<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>El trabajo de investigación desarrollado pertenece a un tipo correlacional, porque pretende evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, conceptos o categorías, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después cuantifican y analizan la vinculación; y además es de tipo explicativo, puesto que están dirigidos a responder por las causas-efectos de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2012).</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO:</p> <p>El diseño de la investigación que corresponde al trabajo de investigación es el transeccional correlacional causal que describen</p>	<p>Población</p> <p>Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando o investigando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones". (Levin & Rubin 1996). El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación.</p> <p>La población en la presente investigación está constituida por 81 docentes de educación pública del centro poblado de Quiparacra distribuidos en los tres niveles (inicial, primaria y secundaria).</p> <p>Distribución de la población de estudio</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</th> <th>Nº DE DOCENTES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>“José Gálvez Barrenechea”</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>“Mikael Lumberg”</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>“Isabel Alcántara”</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>I.E.I Jean Piaget</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>I.E.I. Centenario</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>81</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Área de personal de la Unidad de gestión educativa local Pasco.</i></p>	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DE DOCENTES	“José Gálvez Barrenechea”	30	“Mikael Lumberg”	13	“Isabel Alcántara”	24	I.E.I Jean Piaget	8	I.E.I. Centenario	6	TOTAL	81	<p>Para la presente investigación se utilizó la técnica de la observación, como instrumento de recolección de datos se empleará:</p> <p>FICHA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES:</p> <p>Nombre del instrumento: Cuestionario sobre competencias socioemocionales.</p> <p>Autor: Atachahua Ursua, Miguel Angel.</p> <p>Administración: Individual.</p> <p>Procedencia: Maestría en Administración Educativa.</p> <p>Año: 2017.</p> <p>Aplicación: docentes.</p> <p>Duración: 30 minutos.</p> <p>Usos: Docentes de la institución educativa “Jose Galvez Barrenechea”.</p> <p>Dimensiones a medir: Dimensión trabajo en equipo, dimensión la asertividad, dimensión la empatía y la dimensión la autorregulación.</p> <p>Nº total de Ítems: 25 ítems.</p> <p>FICHA DE EVALUACIÓN DE GESTION DE LA CALIDAD HUMANA</p> <p>Nombre del instrumento: Gestión de la calidad humana.</p>	<p>Una vez aplicado los instrumentos se procedió a la elaboración de la base de datos para el procesamiento de las respuestas y seguido se codifican los resultados en el computador, realizando todos los análisis estadísticos en los programas programa SPSS (versión 30 para Windows) y el Excel (versión 2010).</p> <p>Los análisis a ejecutar serían: Análisis de frecuencias, el Alpha de cronbach y el Rho de Spearman.</p>
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DE DOCENTES																
“José Gálvez Barrenechea”	30																
“Mikael Lumberg”	13																
“Isabel Alcántara”	24																
I.E.I Jean Piaget	8																
I.E.I. Centenario	6																
TOTAL	81																

<p>relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>El método que se ha utilizado en esta investigación es cuantitativo. Según Hernández (2014), este método se utiliza en la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.</p>	<p>Muestra</p> <p>La muestra es una representación significativa de las características de una población. "Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia", (Cárdenas 1974).</p> <p>Se hizo una selección muestral por conveniencia del investigador seleccionando un grupo intacto de 30 docentes de la Institución Educativa José Gálvez Barrenechea para tal se accedió a aplicar los instrumentos de investigación.</p> <p>La muestra en la presente investigación será de 30 docentes de la institución educativa secundaria "Jose Galvez Barrenechea".</p>	<p>Autora: Atachahua Ursua, Miguel Angel.</p> <p>Administración: Individual.</p> <p>Procedencia: Maestría en administración educativa.</p> <p>Año: 2017.</p> <p>Aplicación: docentes.</p> <p>Duración: 30 minutos.</p> <p>Uso: institución educativa Jose Galvez Barrenechea.</p> <p>Dimensiones a medir: Enfoque al cliente, participación del personal, liderazgo, relación mutuamente con el proveedor.</p> <p>Nº total de Ítems: 23 ítems.</p> <p>Descripción de la Prueba.</p> <p>Se presenta el instrumento elaborado sobre Gestión de la calidad humana partiendo de la variable general, dividida en cuatro dimensiones: Enfoque al cliente, participación del personal, liderazgo, relación mutuamente con el proveedor.</p> <p>Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.</p> <p>Enfoque al cliente: Percepción del nivel de iniciativa, percepción del nivel de motivación y percepción del nivel de convencimiento.</p>	
---	--	--	--

		<p>Participación del personal: Percepción del nivel de trabajo, percepción del nivel de comprensión y percepción del nivel de solución de problemas.</p> <p>Liderazgo: Percepción del comportamiento del director, percepción del nivel de confianza entre superior y subordinados, y tolerancia al conflicto percibido.</p> <p>Relaciones mutuamente con el personal: Percepción de la relación con estudiantes y padres, percepción del trabajo en la institución educativa y percepción del beneficio que brinda a la institución educativa.</p>	
--	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables.

Variable 1: (X) Competencias Socioemocionales Y Gestión De La Calidad Humana

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: competencias socioemocionales.	Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales. Bisquera(2009)	Las competencias socioemocionales desde la perspectiva de los docentes se evaluará en las dimensiones: trabajo en equipo, empatía, la auto conciencia y la autorregulación, a través del cuestionario de competencias socioemocionales, constituido por 25 ítems.	D1: Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajan con los talentos individuales demostrando los suyos y mejorando el de sus estudiantes. ➤ El trabajo en grupo beneficia su labor para el docente y también para el estudiante. 	Bajo 0 – 25,9 Medio 26 – 50,9 Alto 51 - 75
			D2: La asertividad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabaja sin dañar las opiniones de los demás ➤ Demuestra y se identifica con un buen profesionalismo. 	
			D3: La empatía	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acompañamiento permanentemente a sus colegas en sus problemas educativos que reflejen mejoras para la institución educativa. ➤ Se identifica con los problemas que sucede dentro de la institución y que atañen primordialmente a los estudiantes 	
			D4: La autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evalúan y monitorear su propio trabajo frente a sus colegas. ➤ Regula su carácter frente a los integrantes de la institución educativa. 	
V2: Gestión de la calidad humana	Es un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa de manera eficiente y eficaz. Chiavenato	Para evaluar la gestión de la calidad humana se consideraron las dimensiones: participación del personal, enfoque al cliente, liderazgo y la relación mutuamente beneficiosa con los proveedores a través del cuestionario de gestión de la calidad humana, constituido por 20 ítems.	D1: Participación del personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atrae al cliente padres de familia para trabajar en bien de la I.E ➤ Tiene iniciativa de organización o enfoque de organización. 	Bajo 0 – 23,9 Medio 24 – 46,9 Alto 47 -69
			D2: Enfoque al cliente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atrae al cliente padres de familia para trabajar en bien de la I.E ➤ Tiene iniciativa de organización o enfoque de organización. 	
			D3: Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidades para ofrecer soluciones que estén acorde con la institución educativa ➤ Buena autoestima o profesionalismo que beneficie a la institución educativa 	
			D4: La relación mutuamente beneficiosa con los proveedores	<ul style="list-style-type: none"> ➤ mejoras continuas que beneficien a la institución educativa ➤ Buena relación con sus estudiantes y/o los padres de familia para el beneficio de la institución. 	

ANEXO 3: Matriz del instrumento de recolección de datos

Variable	Dimensión	Indicador	%	N° Ítems	Ítems	Escala de valoración
COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES	Trabajo en Equipo	Trabajan con los talentos individuales demostrando los suyos y mejorando el de sus estudiantes.	25%	7	1.- Se observa que sus colegas docentes trabajan con los talentos individuales. 2.- Se observa que sus colegas docentes trabajan en grupo de sus estudiantes. 3.- Se percibe que sus colegas docentes trabajan siguiendo un mismo rumbo u objetivo de la Institución Educativa. 4.- Se percata que sus colegas docentes trabajan con todos sus estudiantes 5.- Se percata que sus colegas docentes trabajan con todos colegas hasta conseguir buenos resultados. 6.- Se observa que sus colegas docentes saben motivar el trabajo en equipo de sus estudiantes. 7.- Se observa que sus colegas docentes saben motivar el trabajo en equipo de sus colegas.	Siempre (3 puntos) Casi siempre (2 puntos) A veces (1 punto) Nunca (0 puntos)
		El trabajo en grupo beneficia su labor para el docente y también para el estudiante				
	Asertividad	Trabaja sin dañar las opiniones de los demás	25%	6	8.- se percibe que sus colegas docentes tienen una buena autoestima o profesionalismo. 9.- se percibe que sus colegas docentes tienen un buen profesionalismo. 10.- observa en sus colegas docentes puedan expresar sus propias ideas. 11.- Observa en sus colegas docentes puedan defender sus puntos de vista. 12.- se percata que sus colegas docentes hacen trabajos sin dañar las opiniones de los demás 13.- se percata que sus colegas docentes hacen trabajos sin interrumpir las opiniones de los demás	
		Demuestra y se identifica con un buen profesionalismo.				

	La empatía	<p>Acompañamiento permanentemente a sus colegas en sus problemas educativos que reflejen mejoras para la institución educativa.</p> <p>Se identifica con los problemas que sucede dentro de la institución y que atañen primordialmente a los estudiantes</p>	25%	6	<p>14.- Se percibe que sus colegas docentes son altruistas a los problemas que identifican de sus estudiantes.</p> <p>15.- Se percibe que sus colegas docentes son altruistas a los problemas que identifican de sus colegas.</p> <p>16.- Se percata que sus colegas docentes acompañan permanentemente a sus estudiantes.</p> <p>17.- Se percata que sus colegas docentes acompañan permanentemente a sus colegas en sus problemas educativos.</p> <p>18.- Se observa que sus colegas docentes comparten el sufrimiento o sentimientos de sus estudiantes.</p> <p>19.- Se observa que sus colegas docentes comparten el sufrimiento o sentimientos de sus colegas frente a problemas personales o educativos.</p>	<p>Siempre (3 puntos)</p> <p>Casi siempre (2 puntos)</p> <p>A veces (1 punto)</p> <p>Nunca (0 puntos)</p>
	La autorregulación	<p>Evalúan y monitorean su propio trabajo frente a sus colegas.</p> <p>Regula su carácter frente a los integrantes de la institución educativa.</p>	25%	6	<p>20.- se percata que sus colegas docentes pueden regular o controlar su carácter frente a problemas educativos delante de sus estudiantes.</p> <p>21.- se percata que sus colegas docentes pueden regular o controlar su carácter frente a problemas educativos delante de sus colegas docentes.</p> <p>22.- se observa que sus colegas docentes puedan monitorear su trabajo frente a sus estudiantes</p> <p>23.- se observa que sus colegas docentes puedan monitorear su trabajo frente a sus colegas.</p> <p>24.- se observa que sus colegas docentes puedan evaluar su trabajo frente a sus estudiantes.</p> <p>25.- se observa que sus colegas docentes puedan evaluar su trabajo frente a sus colegas.</p>	<p>Siempre (3 puntos)</p> <p>Casi siempre (2 puntos)</p> <p>A veces (1 punto)</p> <p>Nunca (0 puntos)</p>
			100%	25		

Variable	Dimensión	Indicador	%	N° Ítems	Ítems	Escala de valoración
GESTION DE LA CALIDAD HUMANA	Enfoque al cliente	Atrae al cliente padres de familia para trabajar en bien de la I.E	25%	6	1.- El docente percibe que sus colegas tienen iniciativa de organización o enfoque de organización. 2.- El docente observa que sus colegas tienen habilidades para poder resolver problemas dentro de la I.E. 3.- El docente nota que sus colegas motivan a sus estudiantes en sus tareas educativas 4.- El docente nota que sus colegas motivan a los administrativos en sus tareas cotidianas 5.- El docente observa que sus colegas convencen a los estudiantes para trabajar en bien de la I.E 6.- El docente observa que sus colegas convencen a los padres de familia para trabajar en bien de la I.E	Siempre (3 puntos)
		Tiene iniciativa de organización o enfoque de organización.				Casi siempre (2 puntos)
	Participación del personal	Habilidades para ofrecer soluciones que estén acorde con la institución educativa	25%	7	7.- Sus colegas docentes presentan trabajos enfocados en valores a sus estudiantes. 8.- El docente presenta un trabajo enfocado en el bienestar para sus estudiantes. 9.- El docente comprende las necesidades de sus estudiantes de la I.E. tanto presentes o futuras. 10.- El docente comprende las necesidades de sus colegas de la I.E. presentes como futuras 11.- Observa que sus colegas tengan habilidades para resolver problemas que se presentan en cualquier instante. 12.- Se percibe que sus colegas tengan las habilidades para ofrecer soluciones que estén enfocadas en los estudiantes. 13.- Se percibe que sus colegas tengan las habilidades para ofrecer soluciones que estén enfocadas en la comunidad donde trabaja	A veces (1 punto)
		Buena autoestima o profesionalismo que beneficie a la institución educativa				Nunca (0 puntos)

	Liderazgo	Involucrarse totalmente en las acciones de la organización que beneficien a la institución educativa. Propósitos que deben de cumplir en su institución educativa.	25%	5	14.- Percibe en sus colegas docentes que tienen propósitos que deben de cumplir en su institución educativa. 15.- Observa que sus colegas docentes se orientan a favor de la organización. 16.- Conoce que sus colegas docentes crean un ambiente interno favorable 17.- Se percata que sus colegas docentes mantienen un ambiente interno favorable. 18.- Nota que sus colegas docentes se involucran totalmente en las acciones de la organización.	Siempre (3 puntos) Casi siempre (2 puntos) A veces (1 punto) Nunca (0 puntos)
	Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor	mejoras continuas que beneficien a la institución educativa Buena relación con sus estudiantes y/o los padres de familia para el beneficio de la institución	25%	5	19.- Observa que sus colegas tengan buena relación con sus estudiantes o los padres de familia 20.- se percata que sus colegas docentes tengan o trabajen con alianzas entre la comunidad o con los demás entes educativos. 21.- nota que sus colegas docentes tengan una percepción de la calidad educativa y esta se plasma en su trabajo dentro de la institución educativa. 22.- observa que sus colegas docentes logren éxitos que beneficien a la institución educativa. 23.- Se percata que sus colegas docentes tengan mejoras continuas para la institución educativa	Siempre (3 puntos) Casi siempre (2 puntos) A veces (1 punto) Nunca (0 puntos)
			100%	23		

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. UGEL _____
 1.2. IIEE _____
 1.3. Situación Laboral _____ DNI _____

Estimado docente:

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos a la gestión de la calidad humana que debe realizar el director en la IE articulada a la comunidad. El objetivo de estas preguntas es conocer la relación existente entre las Competencias socioemocionales y gestión de la calidad humana. *El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.*

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar en la opción.

DIM	ITEM	0	1	2	3
DIMENSIÓN 1 trabajo en equipo.	1.- Se observa que sus colegas docentes trabajan con los talentos individuales.				
	2.- Se observa que sus colegas docentes trabajan en grupo de sus estudiantes.				
	3.- Se percibe que sus colegas docentes trabajan siguiendo un mismo rumbo u objetivo de la Institución Educativa.				
	4.- Se percata que sus colegas docentes trabajan con todos sus estudiantes				
	5.- Se percata que sus colegas docentes trabajan con todos colegas hasta conseguir buenos resultados.				
	6.- Se observa que sus colegas docentes saben motivar el trabajo en equipo de sus estudiantes.				
	7.- Se observa que sus colegas docentes saben motivar el trabajo en equipo de sus colegas.				
DIMENSION 2 La asertividad.	8.- se percibe que sus colegas docentes tienen una buena autoestima o profesionalismo.				
	9.- se percibe que sus colegas docentes tienen un buen profesionalismo.				
	10.- observa en sus colegas docentes puedan expresar sus propias ideas.				
	11.- Observa en sus colegas docentes puedan defender sus puntos de vista.				
	12.- se percata que sus colegas docentes hacen trabajos sin dañar las opiniones de los demás				
	13.- se percata que sus colegas docentes hacen trabajos sin interrumpir las opiniones de los demás				

DIMENSION 3 la empatía.	14.- Se percibe que sus colegas docentes son altruistas a los problemas que identifican de sus estudiantes.				
	15.- Se percibe que sus colegas docentes son altruistas a los problemas que identifican de sus colegas.				
	16.- Se percata que sus colegas docentes acompañan permanentemente a sus estudiantes.				
	17.- Se percata que sus colegas docentes acompañan permanentemente a sus colegas en sus problemas educativos.				
	18.- Se observa que sus colegas docentes comparten el sufrimiento o sentimientos de sus estudiantes.				
	19.- Se observa que sus colegas docentes comparten el sufrimiento o sentimientos de sus colegas frente a problemas personales o educativos.				
DIMENSION 4 la autorregulación.	20.- se percata que sus colegas docentes pueden regular o controlar su carácter frente a problemas educativos delante de sus estudiantes.				
	21.- se percata que sus colegas docentes pueden regular o controlar su carácter frente a problemas educativos delante de sus colegas docentes.				
	22.- se observa que sus colegas docentes puedan monitorear su trabajo frente a sus estudiantes				
	23.- se observa que sus colegas docentes puedan monitorear su trabajo frente a sus colegas.				
	24.- se observa que sus colegas docentes puedan evaluar su trabajo frente a sus estudiantes.				
	25.- se observa que sus colegas docentes puedan evaluar su trabajo frente a sus colegas.				

Leyenda

1:	NUNCA	0
2:	A VECES	1
3:	CASI SIEMPRE	2
4:	SIEMPRE	3

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD HUMANA

DATOS INFORMATIVOS

1.1. UGEL _____

1.2. IIEE _____

1.3. Situación Laboral _____ DNI _____

Estimado docente:

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos a la gestión de la calidad humana que debe realizar el director en la IE articulada a la comunidad. El objetivo de estas preguntas es conocer la relación existente entre las Competencias socioemocionales y gestión de la calidad humana. *El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.*

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar en la opción.

DIM	ITEM	0	1	2	3
DIMENSIÓN 1 enfoque al cliente	1.- El docente percibe que sus colegas tienen iniciativa de organización o enfoque de organización.				
	2.- El docente observa que sus colegas tienen habilidades para poder resolver problemas dentro de la I.E.				
	3.- El docente nota que sus colegas motivan a sus estudiantes en sus tareas educativas				
	4.- El docente nota que sus colegas motivan a los administrativos en sus tareas cotidianas				
	5.- El docente observa que sus colegas convencen a los estudiantes para trabajar en bien de la I.E				
	6.- El docente observa que sus colegas convencen a los padres de familia para trabajar en bien de la I.E				
DIMENSION 2 participación del personal.	7.- Sus colegas docentes presentan trabajos enfocados en valores a sus estudiantes.				
	8.- El docente presenta un trabajo enfocado en el bienestar para sus estudiantes.				
	9.- El docente comprende las necesidades de sus estudiantes de la I.E. tanto presentes o futuras.				
	10.- El docente comprende las necesidades de sus colegas de la I.E. presentes como futuras				
	11.- Observa que sus colegas tengan habilidades para resolver problemas que se presentan en cualquier instante.				

	12.- Se percibe que sus colegas tengan las habilidades para ofrecer soluciones que estén enfocadas en los estudiantes.				
	13.- Se percibe que sus colegas tengan la habilidades para ofrecer soluciones que estén enfocadas en la comunidad donde trabaja				
DIMENSION 3 liderazgo.	14.- Percibe en sus colegas docentes que tienen propósitos que deben de cumplir en su institución educativa.				
	15.- Observa que sus colegas docentes se orientan a favor de la organización.				
	16.- Conoce que sus colegas docentes crean un ambiente interno favorable				
	17.- Se percata que sus colegas docentes mantienen un ambiente interno favorable.				
	18.- Nota que sus colegas docentes se involucran totalmente en las acciones de la organización.				
DIMENSION 4 Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor.	19.- Observa que sus colegas tengan buena relación con sus estudiantes o los padres de familia				
	20.- se percata que sus colegas docentes tengan o trabajen con alianzas entre la comunidad o con los demás entes educativos.				
	21.- nota que sus colegas docentes tengan una percepción de la calidad educativa y esta se plasma en su trabajo dentro de la institución educativa.				
	22.- observa que sus colegas docentes logren éxitos que beneficien a la institución educativa.				
	23.- Se percata que sus colegas docentes tengan mejoras continuas para la institución educativa				

Leyenda

1:	NUNCA	0
2:	A VECES	1
3:	CASI SIEMPRE	2
4:	SIEMPRE	3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES
2. **OBJETIVO** : Determinar el grado de competencias socioemocionales que posee el docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Francisco Alejandro Espinoza Polo
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
6. **VALORACIÓN:**

Siempre ()
Casi siempre ()
A veces. ()
Nunca ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro
Vocal

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES
2. **OBJETIVO** : Determinar el grado de competencias socioemocionales que posee el docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Jorge Luis, MELÉNDEZ ROSALES
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.

6. **VALORACIÓN:**

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces. ()

Nunca ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis

Secretario

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES
2. **OBJETIVO** : Determinar el grado de competencias socioemocionales que posee el docente
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Yuri, Díaz Meza
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.

6. **VALORACIÓN:**

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces. ()

Nunca ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN GESTION DE LA CALIDAD HUMANA
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de gestión de la calidad humana de los docentes
3. **DIRIGIDO A** :Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Edwin, Barrios Valer
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

6. **VALORACIÓN:**

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



Dr. Barrios Valer, Edwin

Presidente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

8. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN GESTION DE LA CALIDAD HUMANA
9. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de gestión de la calidad humana de los docentes
10. **DIRIGIDO A** :Docentes
11. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Yuri Díaz Meza
12. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor
13. **VALORACIÓN:**
- Siempre ()
- Casi siempre ()
- A veces ()
- Nunca ()

14. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN GESTION DE LA CALIDAD HUMANA
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de gestión de la calidad humana de los docentes
3. **DIRIGIDO A** :Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Francisco Alejandro, Espinoza Polo
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

6. **VALORACIÓN:**

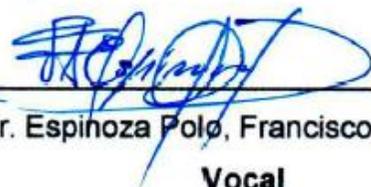
Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

Vocal

FIRMA DEL EVALUADOR

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1 COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES.

							D1: TRAB AJO EN EQUIP O							D2:LA ASERTIVI DAD							D3:LA EMPA TIA							D4:LA AUTORREGUL ACION	SU MA TOT AL
x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7		x 8	x 9	x1 0	x1 1	x1 2	x1 3		x1 4	x1 5	x1 6	x1 7	x1 8	x1 9		x2 0	x2 1	x2 2	x2 3	x2 4	x2 5		
2	3	3	3	2	2	2	17	2	2	3	3	3	2	15	3	1	3	3	3	2	15	1	2	3	2	3	2	13	60
3	3	3	2	3	1	3	18	2	1	2	3	2	2	12	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	3	13	56
2	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	2	2	1	13	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	2	3	2	15	56
2	2	1	3	1	2	2	13	2	2	1	3	3	2	13	3	3	2	3	2	2	15	3	2	3	2	2	2	14	55
1	2	3	3	3	2	1	15	2	1	2	3	2	2	12	2	2	3	3	3	2	15	2	3	3	1	2	2	13	55
2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	1	3	3	1	13	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	2	12	54
2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	2	2	14	2	3	1	1	3	1	11	54
2	1	2	3	1	3	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	3	1	2	12	53
2	2	2	2	1	2	2	13	1	2	2	3	2	3	13	3	3	2	2	3	2	15	1	2	2	3	2	2	12	53
2	3	3	2	3	2	1	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	2	3	2	12	53
1	2	2	2	1	2	1	11	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	3	1	13	3	2	3	2	3	2	15	53
1	3	1	2	2	2	2	13	2	2	3	2	3	1	13	3	1	3	2	2	1	12	3	3	2	2	3	2	15	53
1	3	2	2	3	2	3	16	2	2	3	2	2	2	13	3	1	2	1	1	2	10	2	3	1	3	3	2	14	53
2	2	2	3	3	1	2	15	2	2	3	2	2	2	13	1	3	2	3	2	2	13	1	1	2	2	2	3	11	52
2	2	2	2	2	2	3	15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	3	2	3	1	13	2	3	2	1	3	2	13	52
1	3	3	2	3	2	1	15	3	2	2	1	2	2	12	2	2	1	2	3	2	12	1	2	2	3	2	3	13	52
2	2	1	2	3	3	2	15	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	3	3	2	14	2	3	2	2	1	1	11	50
2	2	1	2	2	1	2	12	3	3	2	3	2	3	16	1	1	2	2	2	2	10	2	2	1	2	3	2	12	50
2	3	1	2	2	3	2	15	2	1	2	2	2	2	11	2	3	2	1	1	2	11	2	3	2	1	2	3	13	50
2	2	1	2	1	2	2	12	1	2	2	2	2	2	11	2	2	3	1	2	2	12	2	2	3	2	3	3	15	50
2	2	2	1	2	2	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	2	2	2	2	2	11	1	3	3	2	2	2	13	50
2	2	2	3	2	1	2	14	2	2	3	2	1	3	13	2	1	2	2	2	1	10	2	2	2	2	3	2	13	50

2	2	1	2	2	2	1	12	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	3	1	11	49
2	2	2	2	1	2	1	12	2	2	3	2	2	2	13	3	1	2	1	2	3	12	2	1	2	3	3	1	12	49
2	1	3	3	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	1	3	3	1	2	12	2	2	2	1	1	3	11	48
1	1	2	2	1	2	2	11	1	2	2	3	2	2	12	3	3	1	2	2	2	13	1	3	2	2	2	2	12	48
2	2	2	1	1	3	2	13	1	2	2	2	2	1	10	3	2	1	2	2	2	12	2	3	2	3	1	1	12	47
2	1	1	2	2	3	1	12	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	2	1	2	10	46
1	2	2	1	1	2	1	10	2	2	1	2	2	2	11	1	3	2	2	3	1	12	1	2	2	2	2	2	11	44
1	2	2	1	2	1	1	10	2	1	1	3	2	2	11	1	2	2	2	2	1	10	3	2	2	2	1	3	13	44

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2 GESTION DE LA CALIDAD HUMANA.

x1	x2	x3	x4	x5	x6	D1: ENFOQUE AL CLIENTE	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	D2: PARTICIPACION DEL PERSONAL	x14	x15	x16	x17	x18	D3: LIDERAZGO	x19	x20	x21	x22	x23	D4: RELACIONES MUTUAMENTE BENEFICIOSAS CON EL PROVEEDOR	SUMA TOTAL
2	2	2	2	3	0	11	3	1	3	3	2	3	2	17	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	1	11	53
2	3	3	2	1	3	14	1	2	2	2	2	3	3	15	1	2	2	3	2	10	3	3	1	1	2	10	49
2	1	2	3	2	3	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	1	10	49
1	3	3	1	3	2	13	1	2	2	2	2	3	3	15	2	2	2	3	1	10	2	2	3	2	2	11	49
2	2	2	2	2	0	10	2	2	2	2	2	2	2	14	3	1	3	3	1	11	3	3	3	1	3	13	48
2	2	2	2	3	0	11	1	2	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	48
2	2	3	3	1	2	13	2	2	3	2	2	3	2	16	2	3	2	2	3	12	1	1	2	2	1	7	48
2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	1	3	3	17	3	1	2	2	2	10	3	1	2	2	1	9	48
1	3	2	1	2	1	10	3	3	2	2	1	3	2	16	2	3	3	3	1	12	1	3	2	3	1	10	48
2	3	2	2	1	3	13	1	3	2	3	3	2	2	16	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	47
1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	1	3	2	3	16	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	12	47
1	3	2	1	2	2	11	1	3	2	2	2	2	3	15	2	3	2	2	1	10	3	2	2	2	2	11	47
3	2	3	3	3	2	16	0	2	3	2	1	3	2	13	1	2	1	2	1	7	3	2	2	1	3	11	47
2	3	0	2	1	2	10	0	2	2	1	3	2	3	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	14	47
2	0	2	3	3	3	13	2	1	1	3	2	2	3	14	2	3	1	2	1	9	2	3	2	3	1	11	47
1	1	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	3	3	15	2	2	2	2	1	9	3	3	2	2	3	13	46
1	2	2	2	3	3	13	2	3	2	2	2	3	2	16	2	2	1	2	1	8	1	2	2	2	2	9	46
1	2	2	2	2	3	12	2	2	1	3	1	3	2	14	1	2	2	2	2	9	2	1	3	2	2	10	45
1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	2	2	11	2	2	3	2	3	12	2	1	2	3	3	11	45
3	2	2	3	2	2	14	1	3	2	3	2	2	2	15	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	45
1	2	2	2	2	2	11	2	1	3	2	2	2	3	15	2	3	2	2	1	10	1	2	1	3	2	9	45

3	1	2	2	1	2	11	1	3	2	1	2	3	3	15	2	2	2	1	1	8	3	2	2	3	1	11	45
2	2	2	2	3	1	12	2	2	2	1	3	2	2	14	0	2	2	2	2	8	2	1	3	1	3	10	44
2	2	2	2	1	1	10	2	3	2	1	2	1	2	13	1	2	2	3	1	9	2	2	3	3	2	12	44
3	1	3	2	2	2	13	3	2	0	2	3	2	1	13	1	2	1	3	3	10	2	2	2	1	1	8	44
1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	2	3	3	0	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	43
2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	3	3	1	14	1	1	3	3	2	10	1	1	2	2	1	7	43
1	1	2	2	1	2	9	3	2	3	3	2	0	0	13	2	3	3	1	1	10	2	1	2	2	2	9	41
2	2	2	2	2	3	13	2	1	1	1	1	1	2	9	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	40
2	2	2	2	1	1	10	2	1	2	1	2	3	2	13	1	1	0	1	1	4	2	2	2	2	1	9	36

Anexo 7: Validez y confiabilidad estadística de instrumentos

Validez y confiabilidad del cuestionario sobre competencias socioemocionales.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,976	,977	25

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
x1	49,53	145,913	,797	.	,975
x2	49,17	141,661	,923	.	,974
x3	49,37	139,413	,911	.	,974
x4	49,20	142,166	,921	.	,974
x5	49,37	138,930	,882	.	,974
x6	49,33	142,092	,914	.	,974
x7	49,47	141,913	,877	.	,974
x8	49,27	142,064	,916	.	,974
x9	49,37	144,930	,851	.	,974
x10	49,13	141,292	,920	.	,974
x11	49,03	143,757	,842	.	,974
x12	49,17	147,937	,734	.	,975
x13	49,37	144,930	,851	.	,974
x14	49,17	140,351	,933	.	,973
x15	49,23	139,082	,931	.	,973
x16	49,17	143,385	,889	.	,974
x17	49,10	141,059	,911	.	,974
x18	49,07	142,271	,884	.	,974
x19	49,47	144,947	,833	.	,974

x20	49,40	142,455	,900	.	,974
x21	49,07	141,168	,883	.	,974
x22	49,17	143,385	,889	.	,974
x23	49,30	154,769	,043	.	,980
x24	49,07	150,892	,230	.	,979
x25	49,23	154,185	,080	.	,979

Anexo 7: Validez y confiabilidad estadística de instrumentos

Validez y confiabilidad del cuestionario sobre competencias socioemocionales.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,970	,972	23

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
y1	44,03	146,447	,824	.	,968
y2	43,90	142,921	,934	.	,967
y3	43,77	147,633	,832	.	,968
y4	43,73	149,444	,842	.	,968
y5	43,87	143,568	,921	.	,967
y6	43,90	139,679	,955	.	,966
y7	44,07	143,168	,887	.	,967
y8	43,73	145,582	,936	.	,967
y9	43,77	142,530	,949	.	,967
y10	43,83	155,385	,254	.	,973
y11	43,77	144,944	,935	.	,967
y12	43,47	154,395	,290	.	,973
y13	43,67	142,368	,890	.	,967
y14	44,03	152,309	,458	.	,971
y15	43,67	145,747	,942	.	,967
y16	43,83	144,006	,923	.	,967
y17	43,67	145,747	,942	.	,967
y18	44,10	154,852	,251	.	,973
y19	43,67	144,920	,918	.	,967

y20	43,80	143,269	,935	.	,967
y21	43,63	148,723	,884	.	,968
y22	43,70	144,976	,943	.	,967
y23	44,00	158,276	,075	.	,975



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSE GALVEZ BARRENECHEA"

Av. La cultura s/n - Quiparacra - Huachón-Pasco email: unpasco@hotmail.com Cel: 963635477



**Formada Escolarmente
COMPLETA**

CONSTANCIA DE APLICACION

EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: "JOSE GALVEZ BARRENECHEA" DE QUIPARACRA, DISTRITO DE HUACHON, PASCO, quien suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, el Br. Miguel Ángel ATACHAHUA URSUA, estudiante del programa del Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "Cesar Vallejo" – Trujillo, ha realizado la Aplicación de los Instrumentos de Recolección de Datos: **CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES Y CUESTIONARIO SOBRE GESTION DE LA CALIDAD HUMANA** a los profesores de nuestra Institución Educativa "José Gálvez Barrenechea" quienes forman parte de la población de estudio.

Se expide el presente, a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Quiparacra, Noviembre del 2017



I.E. JOSE GALVEZ BARRENECHEA

Lic. Luis A. Atencio Picho
DIRECTOR

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado:
titulado:

“Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra.” del estudiante: **Atachahua Ursua, Miguel Angel**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **13 %**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cerro de Pasco, 11 de Febrero del 2018



Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Desarrollo del Proyecto de Investigación

DNI: 17839286

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Miguel Angel Atachahua Ursua, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Pasco; declaro que el trabajo académico titulado **“Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra.”**, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- ✓ He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado 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 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.
- ✓ Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- ✓ De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Cerro de Pasco 11 de febrero del 2018.

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink on the left and a green fingerprint on the right.

ATACHAHUA URSUA, Miguel Angel

DNI: 41373102

INFORME DE ORIGINALIDAD

T052_41373102M Miguel Ángel ATACHAHUA URSUA.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

T052_41373102M Miguel Ángel ATACHAHUA URSUA

ORIGINALITY REPORT

13%
SIMILARITY INDEX

9%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

7%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	6%
2	tdx.cat Internet Source	2%
3	www.researchgate.net Internet Source	2%
4	www.rinace.net Internet Source	2%
5	repositorio.ujcm.edu.pe Internet Source	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	<1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Student Paper	<1%
8	dehesa.unex.es Internet Source	<1%
9	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	

