



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los docentes  
del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público  
“Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui-Chanchamayo-  
Junín - 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR:**

Br. Osorio Oseda Luis Alberto

**ASESOR:**

Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2019**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo  
Presidente

---

Dr. Mucha Hospinal Luis Florencio  
Secretario

---

Dr. Oседа Lazo Máximo Edgar  
Vocal

**DEDICATORIA**

A mis padres y familia.

**Luis Alberto.**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a nuestro creador que ha permitido fortalecer mis conocimientos en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; con docentes destacados que con interés y compromiso en la docencia, supieron guiarme para concluir con la elaboración de la presente investigación.

A mi asesor por su tolerancia, comprensión y apoyo incondicional.

Al director y docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, que me brindaron las facilidades para aplicar los instrumentos y desarrollar el trabajo de investigación.

**El autor.**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo Luis Alberto Osorio Oseda; egresado del Programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 20006767, con la tesis que lleva como título: Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los docentes del Instituto de Educación Tecnológica Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018.

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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no se presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos que presento a continuación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni han sido copiados; por lo tanto, los resultados de la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representado falsamente ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de nuestras acciones, sometiéndome a la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, enero del 2019



---

Luis Alberto Osorio Oseda  
DNI N° 20006767

## **PRESENTACIÓN**

A los distinguidos señores que son miembros del jurado:

Presento a vosotros la tesis que tiene por título: Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los docentes del Instituto de Educación Tecnológica Pública “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018. El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado con el fin de definir la relación que existe entre las relaciones humanas y gestión educativa de los docente del nivel superior no universitaria, en estricto cumplimiento de lo vertido en el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra Universidad Cesar Vallejo, el trabajo de investigación presentado es para obtener el grado Académica de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. La investigación esboza el siguiente esquema: introducción, donde se relata la realidad del problema de las relaciones humanas y gestión educativa de los institutos, se citan trabajos previos de investigación; además se describen las teorías vinculadas a las dos variables, se formuló el problema, se presenta la justificación, hipótesis planteadas y objetivos respectivos. Además, la investigación contiene la metodología, diseño de investigación, las variables (las relaciones laborales y gestión institucional), operacionalización de las mismas, población y muestra, además de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se presentan los resultados, discusión de los mismos, realizando un análisis comparativo con estudios similares lo que conlleva a realizar conclusiones y recomendaciones de acuerdo a la realidad. Finalmente, he considerado las referencias en estilo APA y se anexa: artículo científico, la matriz de consistencia, instrumentos, validación, base de datos de las dos variables, propuesta de seguimiento y acta respectiva.

Por lo expuesto, me permito la libertad de entregar la investigación para el respectivo análisis de los contenidos y resultados dejando a su sabia consideración.

**El autor.**

## ÍNDICE

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| Carátula  | i           |
| Página del jurado   | ii          |
| Dedicatoria   | iii         |
| Agradecimiento  | iv          |
| Declaración jurada  | v           |
| Presentación  | vi          |
| Índice  | vii         |
| Índice de tablas  | ix          |
| Índice de figuras   | x           |
| RESUMEN   | xi          |
| ABSTRACT  | xii         |
| I. INTRODUCCIÓN   | 13          |
| 1.1. Realidad problemática  | 13          |
| 1.2. Trabajos previos   | 15          |
| 1.3. Teóricas relacionadas al tema  | 18          |
| 1.4. Formulación del problema   | 26          |
| 1.5. Justificación del estudio  | 27          |
| 1.6. Hipótesis  | 28          |
| 1.7. Objetivos  | 28          |
| II. MÉTODO  | 30          |
| 2.1. Diseño de investigación  | 30          |
| 2.2. Variable, operacionalización   | 31          |
| 2.3. Población, muestra y muestreo  | 34          |
| 2.4. Técnicas e instrumento de recolección datos, validez y confiabilidad | 35          |

|   |    |
|---|----|
| 2.5. Método de análisis de dato   | 41 |
| 2.6. Aspectos éticos  | 41 |
| III. RESULTADOS   | 42 |
| 3.1. Descripción de los resultados  | 42 |
| 3.2. Contrastación de la hipótesis  | 50 |
| IV. DISCUSIÓN   | 61 |
| V. CONCLUSIONES   | 63 |
| VI. RECOMENDACIONES   | 65 |
| VII. REFERENCIAS  | 66 |
| ANEXOS  | 71 |
| Anexo N°01: Matriz de consistencia  |    |
| Anexo N°02: Instrumentos  |    |
| Anexo N°03. Validación del instrumento  |    |
| Anexo N°04: Base de datos   |    |
| Anexo N°05: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio |    |
| Anexo N°06: Solicitud de autorización para la aplicación del instrumento                  |    |
| Anexo N°07: Evidencias fotográficas   |    |



## ÍNDICE DE TABLAS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| Tabla 1: Resultados porcentuales de la dimensión competencia personal de docentes del IESTP “Pichanaqui”              | 42          |
| Tabla 2: Resultados porcentuales de la dimensión competencia profesional de docentes del IESTP “Pichanaqui”           | 43          |
| Tabla 3: Resultados porcentuales de la dimensión competencia social de docentes del IESTP “Pichanaqui”                | 44          |
| Tabla 4: Resultados porcentuales de la variable relaciones humanas de docentes del IESTP “Pichanaqui”                 | 45          |
| Tabla 5: Resultados porcentuales acerca de la dimensión gestión institucional de los docentes del IESTP “Pichanaki”   | 46          |
| Tabla 6: Resultados porcentuales acerca de la dimensión gestión pedagógica de los docentes del IESTP “Pichanaki”      | 47          |
| Tabla 7: Resultados porcentuales acerca de la dimensión gestión administrativa de los docentes del IESTP “Pichanaqui” | 48          |
| Tabla 8: Resultados porcentuales acerca de la variable Gestión educativa de los docentes del IESTP “Pichanaki”        | 49          |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Figura 1: Resultados porcentuales de la dimensión competencia personal de docentes del IESTP “Pichanaqui”    | 43          |
| Figura 2: Resultados porcentuales de la dimensión competencia profesional de docentes del IESTP “Pichanaqui” | 44          |
| Figura 3: Resultados porcentuales de la dimensión competencia social de docentes del IESTP “Pichanaqui”      | 45          |
| Figura 4: Resultados porcentuales de la variable relaciones humanas de docentes del IESTP “Pichanaqui”       | 46          |
| Figura 5: Resultados porcentuales de la dimensión gestión institucional de docentes del IESTP “Pichanaki”    | 47          |
| Figura 6: Resultados porcentuales de la dimensión gestión pedagógica de docentes del IESTP “Pichanaki”       | 48          |
| Figura 7: Resultados porcentuales de la dimensión gestión administrativa de docentes del IESTP “Pichanaqui”  | 49          |
| Figura 8: Resultados porcentuales de la variable Gestión educativa de docentes del IESTP “Pichanaki”         | 50          |

Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los docentes del Instituto de Educación Tecnológica Pública “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se plantea para dar respuesta al problema: ¿Qué relación existe entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público “pichanaki” del distrito de pichanaqui – chanchamayo – Junín - 2018?, El objetivo del estudio de investigación se desarrolló para determinar las relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018.

Esta investigación es básica, descriptiva correlacional. La muestra estuvo representada por 30 docentes entre nombrados y contratados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” que laboran en el presente año académico. La técnica empleada fue la encuesta con dos cuestionarios de acuerdo a las variables: Relaciones humanas y Gestión educativa.

Los resultados muestran correlación entre las variables determinada por Rho de Spearman  $r_s = 0,655$  este valor según la escala de interpretación indica que existe correlación positiva moderada entre las variables relaciones humanas y gestión educativa, frente a un nivel significativa de 0,01% (bilateral), aceptando la hipótesis alterna. Determinando que la relación es directa significativa entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

**Palabras claves:** Relaciones humanas y Gestión educativa.

Human Relations and Educational Management of the teachers of the Institute of  
Public Technological Education "Pichanaki" of the District of Pichanaqui -  
Chanchamayo – Junín - 2018

**ABSTRACT**

The present research work is proposed to answer the problem: What is the relationship between human relations and educational management of the teachers of the public technological higher education institute "Pichanaki" in the district of Pichanaqui - Chanchamayo – Junín - 2018? The objective of the study of research was developed to determine the human relations and educational management of the teachers of the Higher Institute of Public Technological Education "Pichanaki", of the District of Pichanaqui - Chanchamayo - Junín.

This research is basic, descriptive correlational. The sample was represented by 30 teachers between appointed and hired from the Higher Institute of Public Technological Education "Pichanaki" who work in this academic year. The technique used was the survey with two questionnaires according to the variables: Human Relations and Educational Management.

The results show a correlation between the variables determined by Spearman's Rho  $r_s = 0.655$ , this value according to the interpretation scale indicates that there is a moderate positive correlation between the variables human relations and educational management, compared to a significant level of 0.01% (bilateral) , accepting the alternative hypothesis. Determining that the relationship is directly significant between human relations and educational management of teachers of the Institute of Higher Public Technological Education "Pichanaki" Pichanaqui District - Chanchamayo - Junín - 2018.

**Keywords:** Human relations and educational management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Al realizar una retrospectiva e interpretación de los contextos educativos de educación superior. Aún siguen pasando por situaciones que preocupa en cuanto a relaciones humanas se refiere; entre nombrados y contratados, perjudicando la gestión educativa, el cual es una debilidad que perjudica el desarrollo y el logro estándares de calidad de acreditación y licenciamiento institucional.

El Ministerio de Educación a través de la dirección general de educación técnico – productiva y superior tecnológica y artística; derogan y aprueban nuevas normas como la carrera pública de sus docentes, su reglamentación, lineamientos académicas que regulen la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización, y la SUNEDU brinda nuevos estándares para ofrecer una educación de calidad, todo ello no es suficiente si no hay docentes competentes que interactúen desempeñando tareas técnicas y organizativas, compartiendo y conviviendo de la mejor forma como seres humanos respetando normas y culturas en el ámbito educativo.

Por tal razón; el interés al valor de las relaciones humanas y gestión educativa de los docentes de educación superior tecnológica. A partir de esto considero importante el significado de la relación entre las personas y las organizaciones que menciona Chiavenato (2009): Gestión del talento humano las instituciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar

metas. Entonces es importante valorar la competencia personal, profesional y social, y señalar con claridad el papel que desempeñan los docentes en el que hacer de la institución educativa en su dimensión institucional, académica y administrativa que permitan la mejora continua de una gestión educativa de acuerdo a las normas vigentes con resultados exitosos. Por lo tanto; el estudio considero valioso para mejorar estándares de calidad educativa.

El problema de la investigación nace con los profesionales; por falta personalidad y compromiso con su organización. A pesar que existen muchas teorías en la actualidad sobre relaciones humanas y gestión educativas aún existen falencias en algunas instituciones que no alcanzan sus metas.

Hoy en día, el sistema educativo nacional establece políticas, objetivos, metas y estrategias más exigentes, por lo tanto; se requiere de docentes calificados profesionales y personas con responsabilidad social, que impacte en el proceso de gestión educativa alcanzando las dimensiones institucionales, pedagógicas y administrativas.

Considerando que el docente debe tener competencias básicas, genéricas y específicas que contribuya en mejorar la gestión educativa.

Dubrin (2008), señala que la personalidad se refiere aquellos comportamientos expresadas en diferentes momentos. Su personalidad es lo que le hace a usted único.

De Pablos (2015), asevera que la interacción social son factores que fortalecen los vínculos entre los individuos y facilitan el acceso a actividades o eventos. Hay estudios que demuestran que tener un amigo en el trabajo mejora la participación hasta un 50% y las personas con un buen amigo son siete veces más propensas a participar plenamente en su trabajo.

Jimenez, Hernandez, & Gonzales (2013), afirma que la cultura y la sociedad han variado a lo largo de los años y las pretensiones educativas han cambiado de acuerdo con el periodo histórico y el contexto social en el que se desarrollan las escuelas. Dichos cambios se ven reflejado en el modelo educativo, dado que se define en función de la capacidad del ser humano de educarse.

## 1.2. Trabajos previos

El hecho de conocer mayor información me ha llevado a revisar trabajos de investigación que me ha permitido aclarar mejor el tema de relaciones humanas y gestión educativa, dentro de ello tenemos:

### Antecedentes internacionales

Pernía (2012), en su tesis de maestría titulado: *Relaciones interpersonales en la función docente*, presentado a la Universidad del Zulia, concluye afirmando: que fue un trabajo desarrollado desde el enfoque cuantitativo, utilizando el método correlacional descriptivo, la muestra fue de 38 docentes. La técnica que se utilizó fue la encuesta, se manejaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos; el primero llamado RELIT con el cual se midió las relaciones interpersonales y el segundo FUNDOC que permitió medir la función docente, para calcular la confiabilidad se utilizó el Alfa Cronbach, el instrumento RELIR arrojó 0,989 y el FUNDOC 0,987 resultando ambos altamente confiables. Para hacer el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS versión 12.0, con el fin de realizar las pruebas correspondientes, y para su graficación, el programa Microsoft office Excel 2007.

Porras (2013), en su tesis de doctorado que tiene por título: *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio (Colombia)*, presentado a la UNED, concluye de la siguiente manera: que la ruta metodológica no se propone desde la perspectiva del orden de los capítulos de las normas de gestión de calidad, o los criterios de los modelos de calidad, sino siguiendo la metodología PHVA (planear, hacer, verificar y ajustar), referente clásico en la implantación de proyectos en el ámbito de la calidad. Así la ruta se ha estructurado en cuatro fases: 1) alistamiento, 2) planeación, 3) Implementación y 4) verificación – acción. No obstante, sería poco técnico pretender indicar que estas cuatro fases con sus respectivos pasos, son las únicas y definitivas, pues cada institución puede diseñar los mecanismos, instrumentos y la metodología que considere más conveniente para su caso particular.

Calvo (2014), en su tesis titulado: *Estrategia de Gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del Colegio Instituto de Bogotá de la ciudad de Berna*, presentado a la Universidad Libre, llega a la siguiente conclusión: La investigación se desarrolló a partir de un estudio cualitativo, con un enfoque descriptivo e interpretativo de acuerdo a los factores que se tienen que fortalecer en la institución para mejorar el clima institucional y el diseño de estrategias para un adecuado ambiente de trabajo. Se aplicó encuestas como instrumento de recolección de datos tanto como para identificar y analizar aspectos internos que afectan el clima organizacional y conocer opiniones para orientar estrategias y acciones para trabajar a favor de un clima organizacional exitoso.

#### Antecedentes nacionales

Vaquez (2018), en su tesis de maestría que tiene por título: *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017*, presentado a la Universidad César Vallejo, concluye lo siguiente: es un estudio de naturaleza descriptivo correlacional donde se consideró 20 docentes a quienes se le aplicó cuestionarios tanto para relaciones humanas y motivación laboral respectivamente, llegando a la conclusión que el grado de correlación es alta y significativa.

Martín (2018), en su tesis de maestría que tiene por título: *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo – 2017*, presentado a la Universidad Cesar Vallejo, concluye de la siguiente manera: Se aplicó el cuestionario para medir las variables gestión educativa y clima institucional obteniendo una correlación alta y significativa.

Navarro (2016), en su tesis de maestría que tiene por título: *Gestión educativa y las relaciones humanas en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda – Cañete, 2016*, presentado a la Universidad Cesar Vallejo, concluye afirmando: que existe una relación moderada significativa. Así mismo entre relaciones humanas con la planificación, organización, dirección y control.

Alarcón & Morales (2014), en su tesis de maestría que tiene por título: *Las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las instituciones*



*educativas estatales de la provincia de Ocros – Ancash – 2014*, presentado a la Universidad Cesar Vallejo, concluye aseverando: Es básica y descriptiva correlacional. La muestra es probabilística aleatoria simple, con resultados significativa moderada y positiva.

#### Antecedentes regionales

Ordoñez (2016), en su tesis doctoral que tiene por título: *Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos*, presentado a la Universidad Nacional del Centro del Perú, concluye lo siguiente: el método empleado fue el descriptivo con un diseño correccional. La muestra estaba constituido por 240 maestro entre nombrados y contratados, se utilizó el cuestionario con una escala de tipo Licker de acuerdo a las variables, teniendo como resultado gracias a la estadística descriptiva inferencial que la gestión educativa si afecta la satisfacción personal y además es significativo dado que el coeficiente de contingencia es 0,697.

Ureña (2015), en su tesis doctoral que tiene por título: *La calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes de la carrera de psicología de las universidades de la región junín*, presentado a la Universidad Nacional del Centro del Perú, concluye de la siguiente manera: el diseño empleado fue descriptivo correlacional. La muestra se obtuvo de 133 estudiantes para ello se utilizó la encuesta y la observación, teniendo como resultado para la demostración de la hipótesis 91,172 aplicando la chi cuadrada y la “t” Student.

De la Cruz (2016), en su tesis doctoral que tiene por título: *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio educativo en la facultad de ciencias administrativas y contables de la universidad peruana los andes*, Presentado a la universidad Nacional del Centro del Perú, concluye lo siguiente: se empleo el método científico, inductivo, deductivo y analisis – síntesis y el diseño no experiemntal correlacional. La muestra estaba constituido 291 personas entre estudiantes, docentes y personal administrativo, se utilizó como instrumento tres cuestionarios llegando a la conclusión que hay una relación directa y significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio según la

percepción de la comunidad educativa, debido a que el Rho de Spearman calculado fue de 0,622.

### **1.3. Teóricas relacionadas al tema**

#### Relaciones Humanas

Las relaciones humanas pueden definirse como vínculo de dos o más personas en un contexto educativo, con el propósito de lograr metas y objetivos como persona, profesional y ser social que contribuya en el éxito de una gestión educativa en sus dimensiones institucional, pedagógica y administrativa.

Avila (2015), manifiesta “*Son las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos*” (p.1).

Dalton, Hoyle, & Watts (2007), considera la interacción de personas en el ámbito organizacional. Es importante para las organizaciones puesto que las personas son los recursos más significativos en su totalidad y habilidad. A un trato justo y equilibrado los empleados estarán más satisfechos y alcanzarán metas individuales y las organizacionales serán más productivas y exitosas.

Según; Soria (2004), las relaciones humanas son multidimensionales. Se pueden analizar como un producto de la estructura económica y de los hábitos y tradiciones de la sociedad; organización y comportamiento social que se relacionan y se influyen mutuamente (p.19 - 20).

#### Bases teóricas de las relaciones humanas

##### Antecedentes y origen de las relaciones humanas

Jaramillo (2006), hace mención al estudio de Chiavenato (1999), Introducción general a la teoría administrativa: El enfoque humanístico nace con la teoría de las relaciones humanas en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta. Su nacimiento fue gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología, en particular de la psicología del trabajo, surgida en la primera década del siglo XX, la cual se orientó principalmente hacia dos aspectos básicos que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo: Análisis del

trabajo y adaptación del trabajador al trabajo y adaptación del trabajador al trabajador.

La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

La necesidad de humanizar y democratizar la administración. Consistía en liberar los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica (Taylor), adecuándola a los nuevos patrones de la vida del pueblo estadounidense, a través de la democratización de los conceptos administrativos.

El desarrollo de las ciencias humanísticas. Tomo en consideración la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicarla a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.

Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin, fueron esenciales en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela. Dewey, indirectamente y Lewin de manera más directa, contribuyeron bastante su concepción.

Las conclusiones del experimento de Hawthorne realizado entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración (Taylor). Uno de los resultados fue las relaciones humanas.

Las relaciones humanas son las acciones y actitudes resultante de los contactos entre personas grupos. En las empresas surgen las oportunidades de desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad de grupos y las interacciones que se presentan necesariamente.

## Bases de las relaciones humanas

Las relaciones humanas tienen una base psicológica, social y ética el cual permite fortalecer el nivel de entendimiento, a través de una comunicación activa, efectiva y empática, considerando el conjunto de características y rasgos de otras personas; conocidas como diferencias individuales.

## Competencia

Es la capacidad humana que tiene la persona para interactuar eficientemente en el cumplimiento de funciones y responsabilidades en el ámbito personal, social y profesional. Es multidimensional e incluye varios niveles:

Saber (conocimientos).

Saber hacer (habilidades y destrezas).

Saber ser (actitudes y valores).

Saber estar (comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo).

Rivas (2012), afirma que la competencia es una capacidad efectiva que integra un conjunto de recursos y condiciones vinculadas al trabajo concreto para llevar a cabo exitosamente el desempeño laboral en un puesto determinado.

## Capacidad

Es el conjunto de elementos que tiene una persona como la autoestima, optimismo, perseverancia y compromiso, condiciones y específicamente lo intelectual que le hace idóneo para desempeñar una actividad con éxito.

Rivas (2012), considera la capacidad como el conjunto de habilidades intelectuales que tienen los sujetos para elaborar y procesar información que ayuden a actuar e interactuar en diferentes contextos o situaciones.

Según; Parra (2016), Las capacidades de un ser humano y las oportunidades para su ejercicio son dos conceptos que deberían guiar cualquier proyecto de desarrollo social y educativo. Dentro de este enfoque las capacidades hacen referencias a lo que una persona es capaz de hacer y de ser en relación

con sus oportunidades para elegir y actuar. En este sentido, es imposible pensar teórica o empíricamente en una sociedad que brinda oportunidades sin fomentar las capacidades. Una capacidad se adquiere o desarrolla porque se ejerce y se puede perder en ausencia de la oportunidad para su ejercicio (p.47).

### Conocimiento

El conocimiento es la información adquirida en el contexto familia, educativo y social que te ayuda desarrollarte como una persona de bien en busca de la verdad.

### Habilidades y destrezas

Es la capacidad de dominio en corto tiempo de una actividad o tarea encomendada.

### Habilidades humanas

Es la capacidad de afrontar conflictos, brindar un trato humano de calidad y mantener un clima saludable,

### Pensamientos

El pensamiento es la capacidad que tienen los seres humanos en crear y a acumular ideas en abundancia y ricas que se materialicen en objetos.

### Carácter

Es el conjunto de rasgos que influye en el comportamiento del individuo y determina la personalidad de un individuo.

### Actitud

Es el comportamiento de un individuo en diferentes circunstancias de la vida. Es la capacidad de emprendimiento, trabajo en equipo, afrontar conflictos, tomar buenas decisiones en bien de una institución u organización.

## Valores

Son principios y cualidades de las personas que guían el comportamiento del individuo en cualquier ámbito de la vida.

## Competencia Personal

Pep Rubio 3.0 (2010), Estas competencias personales se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que posee una persona para desarrollar con normalidad las diferentes tareas a las que tiene que enfrentarse.

A lo largo de nuestra vida adquirimos nuestros conocimientos a través de dos grandes procesos: la educación y la experiencia. Educación que puede ser formal o informal, sin prejuicio la una de la otra y complementarias, y que nos adaptan además a una serie de competencias culturales fruto de la historia y características de un país o una región geográfica.

La experiencia, en cambio, es mucho más amplia en principio y de conocimientos nos aporta actitudes y habilidades. El mismo hecho de aprender en sí es una experiencia más allá del contenido, que aporta conocimiento.

## Persona

La persona es un ser social con identidad y capacidad de razonamiento que interactúa en base a sus derechos y deberes responsablemente.

## Competencia Profesional

Es la capacidad intelectual que se pone en práctica para transmitir información eficaz con la finalidad de interactuar e influir en otros profesionales y resolver situaciones del quehacer profesional en bien de una institución.

Parra (2016), señala: *“Las competencias profesionales se generan en actividades formativas pero también en el continuo de las situaciones de trabajo”* (p. 64).

## Profesional

Es la persona preparada académicamente con conocimientos transversales y técnicos para desarrollar una actividad o tarea específica.

## Docentes

Son agentes del proceso formativo con dominio actualizado en su especialidad, que forman personas en el campo de la ciencia y la tecnología.

## Competencia Social

Es la capacidad de socializar y compartir buenas relaciones con otros individuos demostrando una buena comunicación activa: escucha activa para solucionar conflictos en cualquier ámbito, valorando los derechos de todas las personas.

Según; Valentin (2008), afirma que la competencia social es una expresión que engloba dimensiones cognitivas y afectivas positivas que se traducen en conductas congruentes valoradas por la comunidad. Estos comportamientos hábiles favorecen la adaptación, la percepción de autoeficacia y la aceptación de los otros y los refuerzos agradables, es decir, el bienestar. De acuerdo con el biopsicosocial vigente se puede afirmar incluso que la competencia es un indicador social de salud mental.

## Ser social

Es una persona que interactúa y convive con otros individuos para desarrollarse y construir una sociedad justa y sostenible.

## Gestión Educativa

Es el proceso de planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar orientado al fortalecimiento del proyecto educativo institucional (PEI), que contribuye a mantener autonomía, en el marco de las políticas nacionales, regionales con el fin de satisfacer las necesidades de nuestra comunidad.

Según; Correa, Correa, & Álvarez (2009), sostienen que la Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la gestión educativa se enriquece con los desarrollos teórico – práctico de estos campos del saber. (p. 1).

La gestión educativa como proceso sistémico que integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, que interactúan con el medio, que aportan al desarrollo local y regional y que solucionan necesidades educativas en armonía con las necesidades básicas fundamentales del ser humano (p.13)

### Gestión

Gestión es la acción de conducir responsablemente un proceso educativo con el propósito de lograr metas institucionales.

### Gestión Institucional

Son acciones que asumen los docentes en bien del desarrollo institucional como prever el futuro del mismo a través de un diagnóstico real, formulado y plasmado en el proyecto educativo institucional (PEI) y normas educativas. Así como actividades destinadas a obtener el licenciamiento y acreditación.

Ministerio de Educación, MINEDU (2017), en Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU Reglamento de la Ley N° 30512, en el Artículo 114. Docencia. El área de docencia comprende actividades lectivas y no lectivas.

Las actividades no lectivas se realizan dentro de la jornada laboral del docente dentro o fuera del IES Y LA EES, de corresponder según la necesidad de cada institución. Se destinan al diseño y desarrollo académico, desarrollo institucional, seguimiento y servicios de apoyo al estudiante y egresado, investigación e innovación supervisión de la práctica pre profesional, pasantías u



otras experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y estrategias de articulación con el sector productivo (p. 31).

### Gestión Pedagógica

Son actividades que asumen los docentes en sus horas lectivas que constituyen horas pedagógicas en la enseñanza - aprendizaje con estudiantes, dentro del aula, taller, laboratorio u otro espacio en marco a las políticas educativas nacionales, regionales y locales en un ambiente saludable de las buenas relaciones humanas.

Ministerio de Educación, MINEDU (2016), en la Ley N° 30512; Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la Carrera Pública de sus Docentes, en el Artículo 67. Área de desempeño. La carrera pública reconoce las dos siguientes áreas de desempeño laboral:

**Docencia:** La docencia comprende la enseñanza en aula, taller o laboratorio, actividades asociadas al diseño y desarrollo curricular, asesoría, consejería y tutoría académica, entre otras. Asimismo, comprende actividades de investigación aplicada e innovación tecnológica

**Gestión pedagógica:** La gestión pedagógica comprende a los docentes que desempeñan los puestos de responsables a las unidades y áreas de los IES y EES públicos mencionados en el Art. 29 (p.603255).

Ministerio de Educación, MINEDU (2017), en el Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU Reglamento de la Ley N° 30512, en el Artículo 114. Docencia. El área de docencia comprende actividades lectivas y no lectivas.

Las actividades lectivas son aquellas que desempeñan los docentes dentro de su jornada laboral y dentro de su aula, taller, laboratorio u otro espacio formativo. Para el caso del IES Y EEST, las actividades lectivas están contempladas en la programación curricular de las unidades didácticas contenidas en el plan de estudios de los programas de estudios o carreras, y se destinan en la enseñanza dentro de los referidos espacios. (p. 31)

## Gestión Administrativa

Es el conjunto de acciones que asumen los docentes en cumplimiento de su jornada laboral que se ajustan a las diferentes actividades educativas como el cumplimiento del reglamento interno, gestión del talento humano (perfil profesional) y el uso óptimo de equipos y bienes educativos.

Ministerio de Educación, MINEDU (2017), en Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU Reglamento de la Ley N° 30512, en el Artículo 111. Jornada laboral y hora pedagógica. La Jornada laboral del docente con régimen de dedicación a tiempo completo cuarenta (40) horas y parcial es la establecida en el artículo 68 de la Ley, la cual se determina en horas pedagógicas, en atención al área de desempeño laboral y a la naturaleza de las actividades, lectivas y no lectivas.

En el área de Docencia: la hora pedagógica en actividad lectiva equivale a cuarenta y cinco (45) minutos. La hora pedagógica en actividad no lectiva equivale a sesenta (60) minutos.

En el área de Gestión Pedagógica: la hora pedagógica en puestos del área de Gestión Pedagógica equivale a sesenta (60) minutos. Para los docentes que desarrollen actividades lectivas, la hora pedagógica equivale a lo señalado en el literal precedente. La distribución de las horas pedagógicas en actividades lectivas y no lectivas se establece conforme a las normas que emite el MINEDU.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **Problema general**

¿Qué relación existe entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018?

#### **Problema específico**

¿Cuál es la relación que existe entre la competencia personal y la gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la competencia profesional y la gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la competencia social y la gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### Justificación teórica

El trabajo de investigación se realiza para determinar la relación entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”. Los resultados obtenidos debe ser un aporte muy importante para ayudar a los docentes del nivel superior a superar estos problemas y crear un ambiente armonioso, generando relaciones satisfactorias y alcanzando la realización y la felicidad. Así mismo, desarrollo personal, profesional y social.

#### Justificación práctica

El presente trabajo se justifica en el hecho que los resultados haciendo uso de los instrumentos y técnicas de investigación, servirán para documentar el problema y establecer un programa de capacitación en relaciones humanas para mejorar estrategias para una buena gestión educativa.

#### Justificación metodológica

En el trabajo de investigación se empleará métodos, procedimientos, técnicas y dos cuestionarios referidos a las variables de relaciones humanas y gestión educativa validados y confiables que nos lleve a obtener resultados precisos. Por lo tanto; sean aportes valiosos para futuras investigaciones y para los docentes de las instituciones educativas del nivel superior que se empeñan en mejorar las relaciones humanas para garantizar una gestión educativa exitosa.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación directa entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del instituto de educación tecnológica pública “pichanaki” del distrito de pichanaqui – chanchamayo – Junín – 2018.

### **Hipótesis específico**

Existe relación directa entre la competencia personal y gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui –Chanchamayo – Junín - 2018.

Existe relación directa entre la competencia profesional y gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018.

Existe relación directa entre la competencia social y la gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

### **Objetivo específico**

Determinar la relación que existe entre la competencia personal y la gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

Determinar la relación que existe entre la competencia profesional y la gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

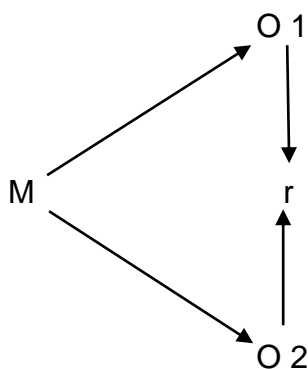
Determinar relación que existe entre la competencia social y la gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018?

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Es de naturaleza cuantitativa y de carácter correlacional porque desde su perspectiva positiva no admite variaciones en su desarrollo; por su relación y el grado que existe entre las dos variables de una muestra de estudio.

Cerrón, Cori, Oseda, & Vélez (2014), precisa que el diseño descriptivo correlacional simple se caracteriza por que en una misma muestra se miden dos variables de estudio y luego estas se comparan mediante un coeficiente de correlación que se traducen en el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

O1 = Conjunto de información de la variable relaciones humanas

O2 = Conjunto de información de la variable gestión educativa

R = Relación entre ambas variables

## **2.2. Variable, operacionalización**

Es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse.

Chenet & Oseda (2012), las variables son importantes dentro de un proyecto de investigación. También se pueden entender conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis de ciertos fenómenos sociales.

### Variable 1: Relaciones humanas

Se define como el conjunto de interacciones saludables de una persona o más dentro de un contexto educativo con un propósito común.

### Variable 2: Gestión educativa

Se define como un proceso orientado alcanzar metas en marco a las políticas vigentes y necesidades educativas.

**La operacionalización de las variables:**

Matriz de la operacionalización de la variable1: Relaciones humanas

| Variable           | Dimensiones             | Indicadores                | Ítems        | Escala y valores     | Niveles y rangos     |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|--------------|----------------------|----------------------|
| Relaciones humanas | Competencia personal    | Relaciones Interpersonales | del 01 al 05 | (5)<br>Siempre       | 0 – 15<br>Muy malo   |
|                    |                         | Liderazgo democrático      |              | (4)<br>Casi siempre  | 16 – 30<br>Malo      |
|                    |                         | Iniciativa y proactividad  |              | (3)<br>A veces       | 31 – 45<br>Regular   |
|                    |                         | Toma de decisiones         |              | (2)<br>Algunas veces | 46 – 60<br>Bueno     |
|                    |                         | Comunicación interpersonal |              | (1)<br>Nunca         | 61 – 75<br>Muy bueno |
|                    | Competencia profesional | Comportamiento             | del 06 al 10 | (2)<br>Algunas veces | 46 – 60<br>Bueno     |
|                    |                         | Especialización técnica    |              |                      |                      |
|                    |                         | Responsabilidad            |              |                      |                      |
|                    |                         | Actitud                    |              |                      |                      |
|                    |                         | Cualidades                 |              |                      |                      |
|                    | Capacidad social        | Habilidades sociales       | del 11 al 15 | (1)<br>Nunca         | 61 – 75<br>Muy bueno |
|                    |                         | Participación activa       |              |                      |                      |
|                    |                         | Trabajo en equipo          |              |                      |                      |
|                    |                         | Principios y hábitos       |              |                      |                      |
|                    |                         | Trato humano               |              |                      |                      |

**Fuente:** Elaboración propia



Matriz de la operacionalización de la variable 2: Gestión educativa

| Variable          | Dimensiones            | Indicadores  | Ítems        | Escala y valores     | Niveles y rangos   |
|-------------------|------------------------|--|--------------|----------------------|--------------------|
| Gestión Educativa | Gestión Institucional  | Política educativa                                 | del 01 al 05 | (5)<br>Siempre       | 0 – 15<br>Muy malo |
|                   |                        | Plan anual de trabajo                              |              |                      |                    |
|                   |                        | Derechos y deberes                                 |              |                      |                    |
|                   |                        | Mejora continua                                    |              |                      |                    |
|                   |                        | Convenios y Alianzas                               |              |                      |                    |
|                   | Gestión Pedagógica     | Lineamientos académicos                            | del 06 al 10 | (4)<br>Casi siempre  | 16 – 30<br>Malo    |
|                   |                        | Documentos técnico pedagógicos                     |              |                      |                    |
|                   |                        | Instrumentos de evaluación                         |              |                      |                    |
|                   |                        | Responsabilidad/Compromiso                         |              |                      |                    |
|                   |                        | Investigación e Innovación                         |              |                      |                    |
|                   | Gestión Administrativa | Jornada laboral (horas lectivas y horas electivas) | del 11 al 15 | (2)<br>Algunas veces | 46 – 60<br>Bueno   |
|                   |                        | Puntualidad/asistencia                             |              |                      |                    |
|                   |                        | Uso de equipos y bienes                            |              |                      |                    |
|                   |                        | Currículo vitae/talento humano                     |              |                      |                    |
|                   |                        | Procedimiento administrativo disciplinario         |              |                      |                    |
|                   |                        |  | (1)<br>Nunca | 61 – 75<br>Muy bueno |                    |

Fuente: Elaboración propia

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Chenet & Oseda (2012), la población se define como “conjunto de sujetos al que puede ser generalizado los resultados del trabajo” (p.165)

El estudio de investigación tiene una población de 30 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, estos docentes son contratados y nombrados con una jornada de 40 horas a tiempo completo.

#### ***Población de estudio***

| Condición   | Docentes |
|-------------|----------|
| Contratados | 18       |
| Nombrados   | 12       |
| TOTAL       | 30       |

**Fuente:** Elaboración propia

#### Muestra

Bernal (2010), La muestra es la parte de la población que se selecciona, de las cuales realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio.

Para el trabajo de investigación tome en cuenta los 30 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, profesionales nombrados y contratados que interactúan cumpliendo su misión y proyectándose alcanzar una visión institucional, el cual me permite emitir juicio real.

#### ***Muestra de estudio***

| Condición   | Docentes | Porcentaje |
|-------------|----------|------------|
| Contratados | 18       | 60%        |
| Nombrados   | 12       | 40%        |
| TOTAL       | 30       | 100%       |

**Fuente:** Elaboración propia

## **2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### Técnicas de recolección de datos

Para realizar la indagación se emplea la encuesta, técnica que facilitará medir el desarrollo de las relaciones humanas y gestión educativa acorde a los objetivos e hipótesis planteados.

Cerrón, Cori, Oseda & Vélez (2014), la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador (p.163).

Bernal (2010), la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas (p.194).

### Instrumentos para la recolección de datos

Considerando de mucha importancia el instrumento de preguntas se ha estructurado dos cuestionarios de 15 ítems considerando las dimensiones para obtener información de las variables de estudio (relaciones humanas y gestión educativa).

Universidad de las Américas (2015), el cuestionario es técnica de recogida de información muy usada para conocer opiniones, preferencias y/o puntos de vista de una cantidad considerable de personas.

**Ficha de variable: Relaciones humanas**

| Ítems                | Características  |         |
|----------------------|--|---------|
| Instrumento          | Cuestionario de Relaciones humanas   |         |
| Autor                | Luis Alberto Osorio Oseda  |         |
| Año                  | 2018   |         |
| Institución          | Universidad Cesar Vallejo (Escuela de Posgrado)  |         |
| Descripción          | El instrumento evalúa las relaciones humanas del docente   |         |
| Objetivo             | ¿Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín? |         |
| Población            | 30 docentes  |         |
| Muestra              | 30 docentes  |         |
| Números ítems        | 15   |         |
| Aplicación           | Directa  |         |
| Tiempo de aplicación | 15 minutos   |         |
| Norma de aplicación  | El docente marcara con x en cada ítems de acuerdo a lo que estima por conveniente  |         |
| Escala               | Tipo Likert  |         |
| Nivel o rango        | Nivel  | Rango   |
|                      | Muy malo   | 00 - 15 |
|                      | Malo   | 16 - 30 |
|                      | Regular  | 31 - 45 |
|                      | Bueno  | 46 - 60 |
|                      | Muy bueno  | 61 - 75 |

**Fuente:** Elaboración propia

**Ficha de variable: Gestión educativa**

| Ítems                | Características  |         |
|----------------------|--|---------|
| Instrumento          | Cuestionario de Gestión educativa  |         |
| Autor                | Luis Alberto Osorio Oseda  |         |
| Año                  | 2018   |         |
| Institución          | Universidad Cesar Vallejo (Escuela de Posgrado)  |         |
| Descripción          | El instrumento evalúa las relaciones humanas del docente   |         |
| Objetivo             | ¿Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki", del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín? |         |
| Población            | 30 docentes  |         |
| Muestra              | 30 docentes  |         |
| Números ítems        | 15   |         |
| Aplicación           | Directa  |         |
| Tiempo de aplicación | 15 minutos   |         |
| Norma de aplicación  | El docente marcará con x en cada ítems de acuerdo a lo que estima por conveniente  |         |
| Escala               | Tipo Likert  |         |
| Nivel o rango        | Nivel  | Rango   |
|                      | Muy malo   | 00 - 15 |
|                      | Malo   | 16 - 30 |
|                      | Regular  | 31 - 45 |
|                      | Bueno  | 46 - 60 |
|                      | Muy bueno  | 61 - 75 |

**Fuente:** Elaboración propia

## Validez

Baptista, Fernandez, & Hernandez (2010), la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Se validó los dos instrumentos gracias a la técnica de “juicio de expertos” con la opinión favorable del Dr. Máximo Oseda Lazo bajo las premisas de claridad, pertinencia y relevancia. Se examinó la relación entre la variable y las dimensiones, relación de la dimensión con los indicadores, el indicador con las preguntas y los ítems con la opción de respuesta según la escala.

### **Validez por juicio de expertos**

| N° | Instrumento<br>(Cuestionario) | Grado<br>académico | Nombres y apellidos<br>del experto | Dictamen           |
|----|-------------------------------|--------------------|------------------------------------|--------------------|
| 01 | Relaciones Humanas            | Doctor             | Máximo Oseda Lazo                  | Hay<br>suficiencia |
| 02 | Gestión Educativa             | Doctor             | Máximo Oseda Lazo                  | Hay<br>suficiencia |

**Fuente:** Elaboración propia

## Confiabilidad para el instrumento de relaciones humanas

Cerrón, Cori, Oseda & Vélez (2014), precisan que la confiabilidad supone pues, la certeza del investigador de que los datos obtenidos son consistentes (p.180). Según el mismo Oseda (2008), la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

A continuación, se muestra la fórmula de Alpha de Cronbach:

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

Donde:

K = Número de ítems

S = Varianza muestral de cada ítem

S = Varianza del total de empuje de los ítems

“La confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto que puede dar iguales resultados” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.21).

Para la determinación de la Confiabilidad del instrumento relaciones humanas se aplicó el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach en una muestra piloto compuesto por 15 docentes, el cálculo se procesó mediante el software SPSS.

Prueba de confiabilidad de Cronbach para el instrumento encuesta relaciones humanas

#### ***Escala de confiabilidad de Cronbach***

|              |                         |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula      |
| 0,54 a 0,59  | Confiabilidad baja      |
| 0,60 a 0,65  | Confiable               |
| 0,66 a 0,71  | Muy confiable           |
| 0,72 a 0,99  | Excelente confiabilidad |
| 1.0          | Confiabilidad perfecta  |

**Fuente:** Elaboración propia

#### ***Resumen de procesamiento de casos***

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válida                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

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

**Fuente:** Elaboración propia

### **Estadística de fiabilidad**

|                  |                 |
|------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| ,827             | 15              |

**Fuente:** Elaboración propia

El coeficiente alfa es  $\alpha = 0,83$  este coeficiente se halla en el intervalo de 0,72 a 0,99; se concluye que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

Confiabilidad para el instrumento gestión educativa

El instrumento se aplicó a una muestra piloto de 15 sujetos cuyos resultados se procesaron mediante el programa SPSS, el coeficiente usado fue alfa de Cronbach cuyo resultado es:

### **Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válida                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

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

**Fuente:** Elaboración propia

### **Estadística de fiabilidad**

|                  |                 |
|------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| ,897             | 15              |

**Fuente:** Elaboración propia

El alfa hallado es  $\alpha = 0,897$  se ubica en el intervalo de interpretación excelente confiabilidad.

En resumen: para obtener la confiabilidad de los instrumentos; se realizó el cálculo con la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach. Así como; SPSS versión 24, para el cuestionario relaciones humanas se obtuvo un valor de confiabilidad de 0,83 y para el cuestionario de gestión educativa fue de 0,897 demostrando que los instrumentos son de excelente confiabilidad.



### ***Estadística de fiabilidad de los cuestionarios***

| Cuestionario       | Alpha de Cronbach | N° de elementos |
|--------------------|-------------------|-----------------|
| Relaciones Humanas | 0,83              | 15              |
| Gestión Educativa  | 0,897             | 15              |

**Fuente:** Datos propios

#### **2.5. Método de análisis de dato**

Para realizar el análisis de datos se realizaron cálculos estadísticos varios tanto para el análisis exploratorio como para la distribución de datos en los gráficos, distribución de frecuencias en base a las dimensiones y variables del trabajo de investigación. Como prueba estadístico inferencial Rho de Spaerman. Los datos estadísticos se realizaron el programa SPSS versión 24.

#### **2.6. Aspectos éticos**

Respecto a los aspectos éticos referido a las investigaciones se ha cumplido con las condiciones la Universidad César Vallejo respetando la veracidad, objetividad, con el trámite respectivo para la autorización, recojo de datos in situ con el anonimato de los encuestados, con los variables y factibles datos procesados de forma adecuada sin ningún tipo de adulteración. La base teórica del estudio ha sido en base a la bibliografía consultada y los datos que se tiene en los resultados del estudio de investigación son reflejo de la información recogida in situ de docentes.

### III. RESULTADOS

Los resultados que se presentan están referidos al estudio sobre Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los Docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, se detallan el estudio de datos tanto descriptivo como inferencial.

#### 3.1. Descripción de los resultados

Estudio descriptivo de datos sobre variable relaciones humanas y dimensiones

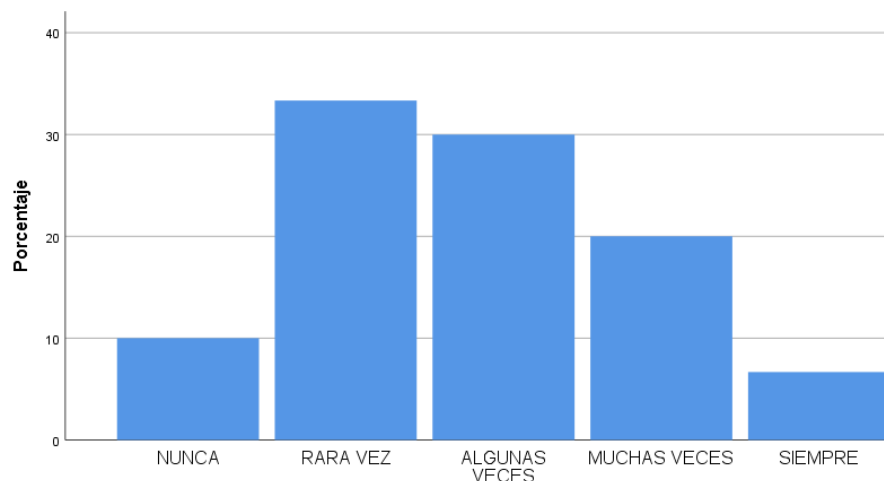
La variable relaciones humanas se dimensionó en competencia personal, competencia profesional, y competencia social.

**Tabla 1:**

*Resultados porcentuales de la dimensión competencia personal de docentes del IESTP “Pichanaqui”*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| NUNCA         | 3          | 10,0       |
| RARA VEZ      | 10         | 33,3       |
| ALGUNAS VECES | 9          | 30,0       |
| MUCHAS VECES  | 6          | 20,0       |
| SIEMPRE       | 2          | 6,7        |
| Total         | 30         | 100,0      |

**Fuente:** Resultado de la encuesta



**Figura 1:** *Resultados porcentuales de la dimensión competencia personal de docentes del IESTP “Pichanaqui”*

### Interpretación

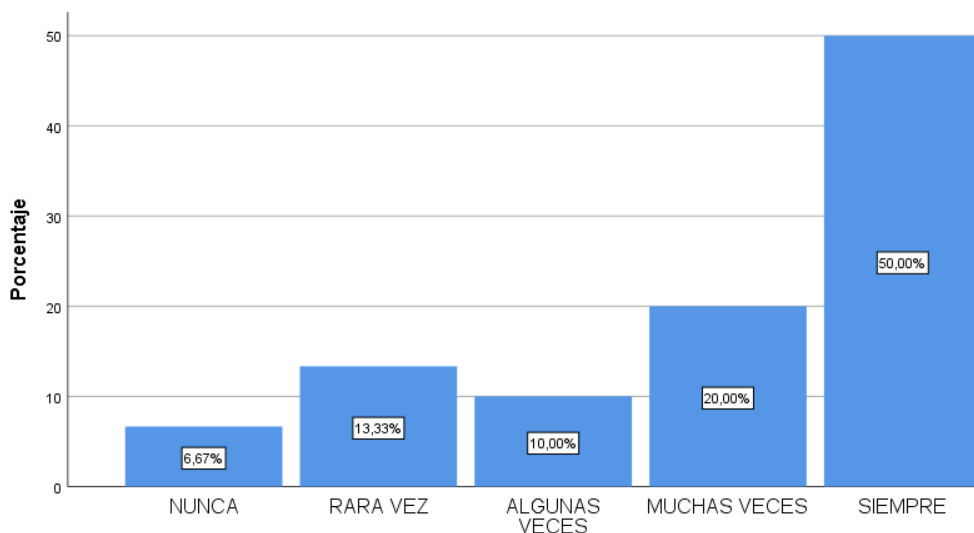
En la tabla 1 y figura 1, se observa sobre resultados obtenidos del cuestionario relaciones humanas aplicado para evaluar la dimensión competencia personal que 3 (10%) de docentes encuestados se sitúan en nunca, 10 (33,3%) de docentes encuestados se sitúan en rara vez, 9 (30,0%) de docentes encuestados se sitúan en algunas veces, 6 (20,0%) de docentes encuestados se sitúan en muchas veces, 2 (6,7 %) de docentes encuestados se sitúan en siempre.

**Tabla 2:**

*Resultados porcentuales de la dimensión competencia profesional de docentes del IESTP “Pichanaqui”*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| NUNCA         | 2          | 6,7        |
| RARA VEZ      | 4          | 13,3       |
| ALGUNAS VECES | 3          | 10,0       |
| MUCHAS VECES  | 6          | 20,0       |
| SIEMPRE       | 15         | 50,0       |
| Total         | 30         | 100,0      |

**Fuente:** Resultado de la encuesta



**Figura 2:** Resultados porcentuales de la dimensión competencia profesional de docentes del IESTP “Pichanaqui”

### Interpretación

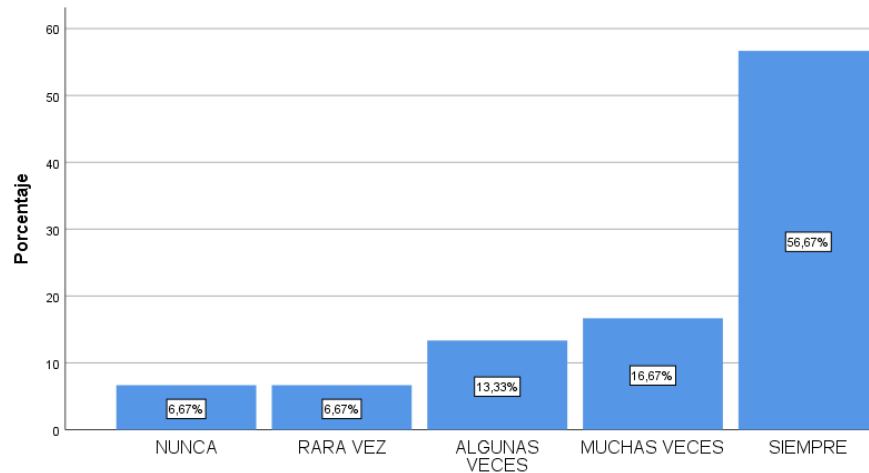
En la tabla 2 y figura 2, se observa sobre resultados obtenidos del cuestionario relaciones humanas aplicado para evaluar la dimensión competencia profesional que 2 (6,7%) de docentes encuestados se sitúan en nunca, 4 (13,3%) de docentes encuestados se sitúan en rara vez, 3 (10,0%) de docentes encuestados se sitúan en algunas veces, 6 (20,0%) de docentes encuestados se sitúan en muchas veces, 15 (50,0%) de docentes encuestados se sitúan en siempre.

### Tabla 3:

Resultados porcentuales de la dimensión competencia social de docentes del IESTP “Pichanaqui”

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| NUNCA         | 2          | 6,7        |
| RARA VEZ      | 2          | 6,7        |
| ALGUNAS VECES | 4          | 13,3       |
| MUCHAS VECES  | 5          | 16,7       |
| SIEMPRE       | 17         | 56,7       |
| Total         | 30         | 100,0      |

**Fuente:** Resultado de la encuesta



**Figura 3:** Resultados porcentuales de la dimensión competencia social de docentes del IESTP “Pichanaqui”

### Interpretación

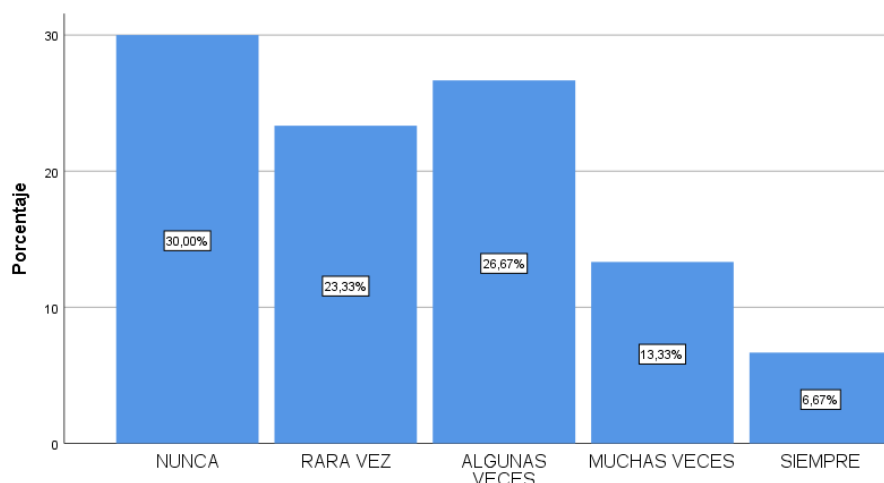
En la tabla 3 y figura 3, se observa sobre resultados obtenidos del cuestionario relaciones humanas aplicado para evaluar la dimensión competencia social que 2 (6,7%) de docentes encuestados se sitúan en nunca, 2 (6,7%) de docentes encuestados se sitúan en rara vez, 4 (13,3%) de docentes encuestados se sitúan en algunas veces, 5 (16,7%) de docentes encuestados se sitúan en muchas veces, 17 (56,7%) de docentes encuestados se sitúan en siempre.

**Tabla 4:**

*Resultados porcentuales de la variable relaciones humanas de docentes del IESTP “Pichanaqui”*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| NUNCA         | 9          | 30,0       |
| RARA VEZ      | 7          | 23,3       |
| ALGUNAS VECES | 8          | 26,7       |
| MUCHAS VECES  | 4          | 13,3       |
| SIEMPRE       | 2          | 6,7        |
| Total         | 30         | 100,0      |

**Fuente:** Resultado de la encuesta



**Figura 4:** Resultados porcentuales de la variable relaciones humanas de docentes del IESTP “Pichanaqui”

### Interpretación

En la tabla 4 y figura 4, se observa sobre resultados obtenidos del cuestionario relaciones humanas que 9 (30,0%) de docentes encuestados se sitúan en nunca, 7 (23,3%) de docentes encuestados se sitúan en rara vez, 8 (26,7%) de docentes encuestados se sitúan en algunas veces, 4 (13,3%) de docentes encuestados se sitúan en muchas veces, 2 (6,7%) de docentes encuestados se sitúan en siempre.

Resultados estadísticos de la variable gestión educativa

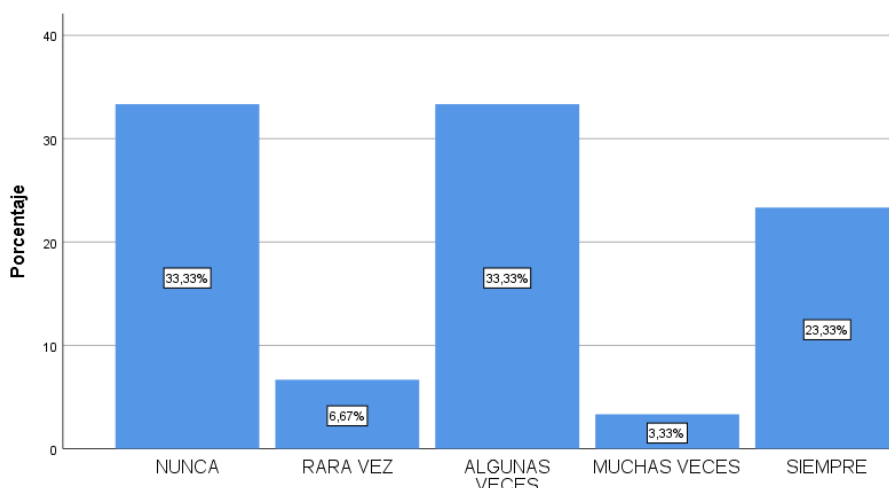
La variable estuvo dimensionada en Gestión Institucional, Gestión Pedagógica y Gestión Administrativa

**Tabla 5:**

*Resultados porcentuales acerca de la dimensión gestión institucional de los docentes del IESTP “Pichanaqui”*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| NUNCA         | 10         | 33,3       |
| RARA VEZ      | 2          | 6,7        |
| ALGUNAS VECES | 10         | 33,3       |
| MUCHAS VECES  | 1          | 3,3        |
| SIEMPRE       | 7          | 23,3       |
| Total         | 30         | 100,0      |

**Fuente:** Resultado de la encuesta



**Figura 5:** Resultados porcentuales de la dimensión gestión institucional de docentes del IESTP “Pichanaki”

### Interpretación

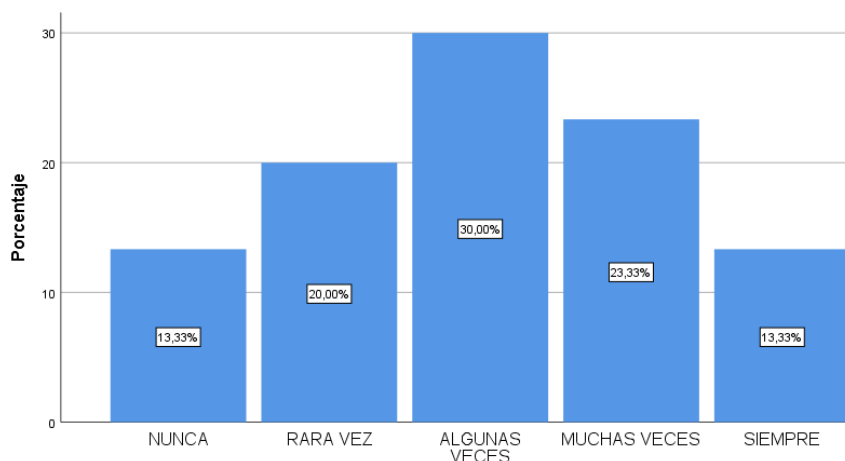
En la tabla 5 y figura 5, se observa sobre resultados obtenidos del cuestionario gestión educativa aplicado para evaluar la dimensión gestión institucional que 10 (33,3%) de docentes encuestados se sitúan en nunca, 2 (6,7%) de docentes encuestados se sitúan en rara vez, 10 (33,3%) de docentes encuestados se sitúan en algunas veces, 1 (3,0%) de docentes encuestados se sitúan en muchas veces, 7 (23,3%) de docentes encuestados se sitúan en siempre.

**Tabla 6:**

*Resultados porcentuales acerca de la dimensión gestión pedagógica de los docentes del IESTP “Pichanaki”*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| NUNCA         | 4          | 13,3       |
| RARA VEZ      | 6          | 20,0       |
| ALGUNAS VECES | 9          | 30,0       |
| MUCHAS VECES  | 7          | 23,3       |
| SIEMPRE       | 4          | 13,3       |
| Total         | 30         | 100,0      |

**Fuente:** Resultado de la encuesta



**Figura 6:** *Resultados porcentuales de la dimensión gestión pedagógica de docentes del IESTP “Pichanaki”*

### Interpretación

En la tabla 6 y figura 6, se observa sobre resultados obtenidos del cuestionario gestión educativa aplicado para evaluar la dimensión gestión pedagógica que 4 (13,3%) de docentes encuestados se sitúan en nunca, 6 (20,0%) de docentes encuestados se sitúan en rara vez, 9 (30,0%) de docentes encuestados se sitúan en algunas veces, 7 (23,3%) de docentes encuestados se sitúan en muchas veces, 4 (13,3%) de docentes encuestados se sitúan en siempre.

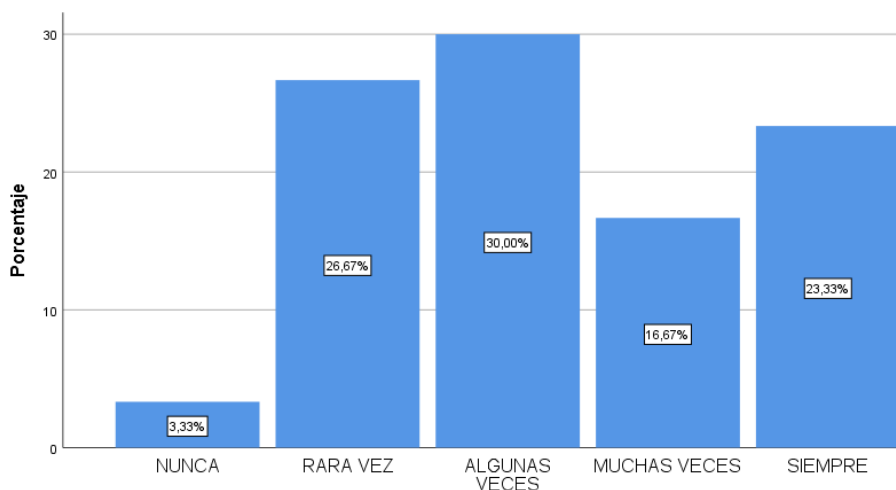
### Tabla 7:

*Resultados porcentuales acerca de la dimensión gestión administrativa de los docentes del IESTP “Pichanaqui”*

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| NUNCA         | 1          | 3,3        |
| RARA VEZ      | 8          | 26,7       |
| ALGUNAS VECES | 9          | 30,0       |
| MUCHAS VECES  | 5          | 16,7       |
| SIEMPRE       | 7          | 23,3       |
| Total         | 30         | 100,0      |

**Fuente:** Resultado de la encuesta





**Figura 7:** Resultados porcentuales de la dimensión gestión administrativa de docentes del IESTP “Pichanaqui”

### Interpretación

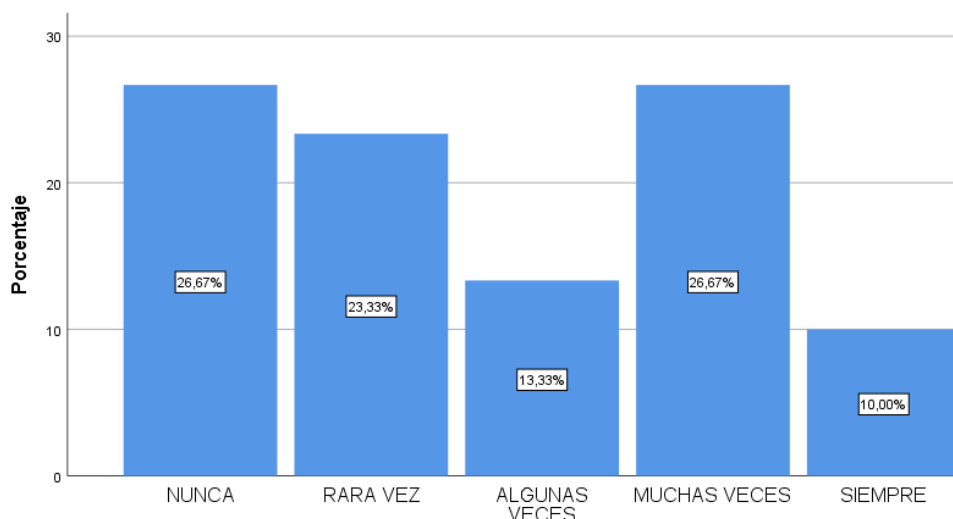
En la tabla 7 y Figura 7, se observa sobre resultados obtenidos del cuestionario gestión educativa aplicado para evaluar la dimensión gestión administrativa que 1 (3,33%) de docentes encuestados se sitúan en nunca, 8 (26,7%) de docentes encuestados se sitúan en rara vez, 9 (30,0%) de docentes encuestados se sitúan en algunas veces, 5 (16,7%) de docentes encuestados se sitúan en muchas veces, 7 (23,3%) de docentes encuestados se sitúan en siempre.

**Tabla 8:**

Resultados porcentuales acerca de la variable Gestión educativa de los docentes del IESTP “Pichanaki”

|               | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| NUNCA         | 8          | 26,7       |
| RARA VEZ      | 7          | 23,3       |
| ALGUNAS VECES | 4          | 13,3       |
| MUCHAS VECES  | 8          | 26,7       |
| SIEMPRE       | 3          | 10,0       |
| Total         | 30         | 100,0      |

**Fuente:** Resultado de la encuesta



**Figura 8:** Resultados porcentuales de la variable Gestión educativa de docentes del IESTP “Pichanaki”

### Interpretación

En la tabla 8 y figura 8, se observa sobre resultados obtenidos del cuestionario gestión educativa que 8 (26,7%) de docentes encuestados se sitúan en nunca, 7 (23,3%) de docentes encuestados se sitúan en rara vez, 4 (13,3%) de docentes encuestados se sitúan en algunas veces, 8 (26,7%) de docentes encuestados se sitúan en muchas veces, 3 (10,0%) de docentes encuestados se sitúan en siempre.

### 3.2. Contratación de la hipótesis

Estudio correlacional por variable y dimensiones: Relaciones Humanas y Gestión Educativa de docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín - 2018

El estudio correlacional, se calculó mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, este coeficiente se aplicó en razón a los supuestos científicos que determina su aplicación.

Índices de interpretación del coeficiente rho de Spearman:

0.01 a 0.19 correlación positiva muy baja

0,20-0,39: correlación positiva baja

0,40-0,69: correlación positiva moderada

0,70-0,89: correlación positiva alta

0.90 a 0.99: correlación positiva muy alta

1: correlación positiva grande y perfecta.

### Objetivo general

Determinar la relación que existe entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

Esta relación se determina mediante el coeficiente de correlación  $r_s$

### Correlación entre la variable: relaciones humanas y gestión educativa

Se halló mediante el software SPSS-25

#### Correlaciones

|                 |                    |                            | RELACIONES HUMANAS | GESTION EDUCATIVA |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | RELACIONES HUMANAS | Coeficiente de correlación | 1,000              | ,655**            |
|                 |                    | Sig. (bilateral)           | .                  | ,000              |
|                 |                    | N                          | 30                 | 30                |
|                 | GESTION EDUCATIVA  | Coeficiente de correlación | ,655**             | 1,000             |
|                 |                    | Sig. (bilateral)           | ,000               | .                 |
|                 |                    | N                          | 30                 | 30                |

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

### Interpretación estadística

El coeficiente  $r_s = 0,655$  este valor según la escala de interpretación indica una correlación positiva moderada entre las variables relaciones humanas y gestión educativa, observada en la muestra de estudio integrado por docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”.

## Conclusión

El coeficiente de correlación obtenido permite determinar la relación entre las variables relaciones humanas y gestión educativa y esta relación es moderada, por tanto deducimos que la relación entre ambas variables es moderada en los docentes del instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki.

## Prueba de hipótesis para la variable relaciones humanas y gestión educativa

### Hipótesis general formulada:

Existe relación directa entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

### 1. Planteamiento de Hipótesis estadística

Ho:  $r_s = 0$  (El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación es cero)

Ha:  $r_s \neq 0$  El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuyo coeficiente de correlación es distinto de cero).

### 2. Nivel de error ( $\alpha$ )

El nivel de error (de significación)  $\alpha = 0,01$ ;  $gl = 30 - 2 = 28$

$$t_{(0.01, 28)} = 2,763$$

### 3. Calculo del estadístico

$$T_{\text{empírica}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$T_{\text{empírica}} = \frac{0,66\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,66^2}} = 4,65$$



#### 4. Toma de decisión

Como  $4,65 > 2,76$  rechazamos la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptamos la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación obtenido procede de la muestra cuyo coeficiente de correlación es diferente de cero  $r_s \neq 0$

#### 5. Conclusión

Se concluye que la relación entre las variables relaciones humanas y gestión educativa es moderada, el coeficiente hallado es significativo, por otra parte, la hipótesis científica planteada dice que existe una relación directa entre relaciones humanas y gestión educativa, se verifica que la relación es directa, porque el coeficiente hallado es positivo y el valor es significativo con un nivel de confianza del 99%.

#### Objetivo específico

Determinar cuál es la relación que existe entre la competencia personal y gestión institucional de gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki", del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín

Calculo del coeficiente de correlación rho de Spearman  $r_s$

## Correlaciones

|                 |               |                            | COMPETENCIA<br>PERSONAL | GESTION<br>INSTITUCIONAL |
|-----------------|---------------|----------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | COMPETENCIA   | Coeficiente de correlación | 1,000                   | ,419*                    |
|                 | PERSONAL      | Sig. (bilateral)           | .                       | ,021                     |
|                 |               | N                          | 30                      | 30                       |
|                 | GESTION       | Coeficiente de correlación | ,419*                   | 1,000                    |
|                 | INSTITUCIONAL | Sig. (bilateral)           | ,021                    | .                        |
|                 |               | N                          | 30                      | 30                       |

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

### Interpretación estadística

El coeficiente hallado es  $r_s = 0,429$ ; la correlación es significativa en el nivel de 5%, y de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada, entre las dimensiones competencia personal y gestión institucional.

### Conclusión

El coeficiente de correlación obtenido permite determinar la relación entre las dimensiones competencia personal y gestión institucional como moderada, esta relación moderada es en opinión de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público de Pichanaqui.

### Prueba de hipótesis para las dimensiones: competencia personal y gestión institucional

#### Hipótesis específica:

Existe relación directa entre la competencia personal y la gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki", del Distrito de Pichanaqui –Chanchamayo – Junín – 2018.

## 1. Planteamiento de Hipótesis estadística

Ho:  $r_s = 0$  (El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación es cero)

Ha:  $r_s \neq 0$  (El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuyo coeficiente de correlación es distinto de cero).

## 2. Nivel de error ( $\alpha$ )

El nivel de error (de significación)  $\alpha = 0,05$ ;  $gl = 30 - 2 = 28$

$$t_{(0,05, 28)} = 2,048$$

## 3. Calculo del estadístico

$$T_{\text{empírica}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$T_{\text{empírica}} = \frac{0,429\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,429^2}} = 3,004$$



## 4. Toma de decisión

Dado  $3,004 > 2,048$  rechazamos la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 5% y aceptamos la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación obtenido procede de la muestra cuyo coeficiente de correlación es diferente de cero  $r_s \neq 0$ .

## 5. Conclusión

Se concluye que la relación entre las dimensiones competencia personal y la gestión institucional es moderada, el coeficiente hallado es significativo, por otra parte, la hipótesis científica planteada dice que existe una relación

directa entre competencia personal y gestión institucional; se verifica que la relación es directa, porque el coeficiente hallado es positivo y el valor es significativo con un nivel de confianza del 5%.

### Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre la competencia profesional y la gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

Calculo del coeficiente de correlación rho de Spearman  $r_s$

| <b>Correlaciones</b> |                            |                            | COMPETENCIA<br>PROFESIONAL | GESTION<br>PEDAGOGICA |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman      | COMPETENCIA<br>PROFESIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,508**                |
|                      |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,004                  |
|                      |                            | N                          | 30                         | 30                    |
|                      | GESTION<br>PEDAGOGICA      | Coeficiente de correlación | ,508**                     | 1,000                 |
|                      |                            | Sig. (bilateral)           | ,004                       | .                     |
|                      |                            | N                          | 30                         | 30                    |

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

### Interpretación estadística

El coeficiente hallado es  $r_s = 0,508$ ; la correlación es significativa en el nivel de 1%, y de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada, entre las dimensiones competencia profesional y gestión pedagógica.

### Conclusión

El coeficiente de correlación obtenido permite determinar la relación entre las dimensiones competencia profesional y gestión pedagógica como moderada, esta relación moderada es en opinión de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público de Pichanaqui.



## Prueba de hipótesis para las dimensiones: competencia profesional y gestión pedagógica

### Hipótesis específica:

Existe relación directa entre la competencia profesional y la gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki", del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

### 1. Planteamiento de Hipótesis estadística

Ho:  $r_s = 0$  (El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación es cero)

Ha:  $r_s \neq 0$  (El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuyo coeficiente de correlación es distinto de cero).

### 2. Nivel de error ( $\alpha$ )

El nivel de error (de significación)  $\alpha = 0,01$ ;  $gl = 30 - 2 = 28$

$$t_{(0,01, 28)} = 2,763$$

### 3. Calculo del estadístico

$$T_{\text{empírica}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$T_{\text{empírica}} = \frac{0,508\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,508^2}} = 3,12$$



#### 4. Toma de decisión

Como 3,12 cae en la región de rechazo y es  $> 2,76$  condición para rechazar la hipótesis nula; por tanto se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación obtenido procede de la población cuyo coeficiente de correlación es diferente de cero  $r_s \neq 0$

#### 5. Conclusión

Se concluye que la relación entre las dimensiones competencia profesional y gestión pedagógica es moderada, el coeficiente hallado es significativo, por otra parte, la hipótesis científica planteada dice que existe una relación directa entre competencia profesional y gestión pedagógica; se verifica que la relación es directa, porque el coeficiente hallado es positivo y el valor es significativo con un nivel de confianza del 99%.

#### Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre la capacidad social y la gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

Calculo del coeficiente de correlación rho de Spearman  $r_s$

#### Correlaciones

|                 |                        |                            | COMPETENCIA SOCIAL | GESTION ADMINISTRATIVA |
|-----------------|------------------------|----------------------------|--------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | COMPETENCIA SOCIAL     | Coeficiente de correlación | 1,000              | ,580**                 |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .                  | ,001                   |
|                 |                        | N                          | 30                 | 30                     |
|                 | GESTION ADMINISTRATIVA | Coeficiente de correlación | ,580**             | 1,000                  |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | ,001               | .                      |
|                 |                        | N                          | 30                 | 30                     |

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

## **Interpretación estadística**

El coeficiente hallado es  $r_s = 0,58$ ; la correlación es significativa en el nivel de 0,01% y de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada, entre las dimensiones competencia social y gestión administrativa.

## **Conclusión**

El coeficiente de correlación obtenido permite determinar la relación entre las dimensiones competencia social y gestión administrativa como moderada, esta relación moderada es en opinión de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público de Pichanaqui.

## **Prueba de hipótesis para las dimensiones: competencia profesional y gestión pedagógica**

### **Hipótesis específica:**

Existe relación directa entre la competencia social y la gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki", del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

### **1. Planteamiento de Hipótesis estadística**

Ho:  $r_s = 0$  (El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación es cero)

Ha:  $r_s \neq 0$  (El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuyo coeficiente de correlación es distinto de cero).

### **2. Nivel de error ( $\alpha$ )**

El nivel de error (de significación)  $\alpha = 0,01$ ;  $gl = 30 - 2 = 28$

$$t_{(0,01, 28)} = 2,763$$

### **3. Calculo del estadístico**

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

$$T_{\text{empírica}} = \frac{0,58\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,58^2}} = 3,77$$



#### 4. Toma de decisión

Como 3,77 cae en la región de rechazo y es  $> 2,76$  condición para rechazar la hipótesis nula; por tanto se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación obtenido procede de la población cuyo coeficiente de correlación es diferente de cero  $r_s \neq 0$

#### 5. Conclusión

Se concluye que la relación entre las dimensiones competencia social y gestión administrativa es moderada, el coeficiente hallado es significativo, por otra parte, la hipótesis científica planteada dice que existe una relación directa entre competencia social y gestión administrativa; se verifica que la relación es directa, porque el coeficiente hallado es positivo y el valor es significativo con un nivel de confianza del 99%.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se muestra que existe una correlación positiva moderada entre las variables relaciones humanas y gestión educativa, puesto que el coeficiente rho de Spearman es  $r_s = 0,655$ , con un nivel significativa de 0,01%. Respecto a la hipótesis general formulada, se indica como  $4,65 > 2,76$  se rechaza la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptando la hipótesis alterna; determinando que la relación es directa entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018. Estos resultados tiene relación con los hallados de Alarcón & Morales (2014), en su tesis de maestría que tiene por título: *Las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las instituciones educativas estatales de la provincia de Ocros – Ancash – 2014*, quien llego a la conclusión que existe una relación directa, con resultados significativa moderada y positiva. Afirmado la teoría de Chiavenato (2009): Gestión del talento humano las instituciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar metas.

De acuerdo al objetivo específico 1; se muestra que de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada en opinión de los docentes entre las dimensiones competencia personal y gestión institucional, puesto que el coeficiente hallado es  $r_s = 0,429$ , con un nivel significativo de 5%. Respecto a la hipótesis específica 1; se indica dado  $3,004 > 2,048$  se rechaza la hipótesis nula

con un riesgo (máximo) de 5% y aceptando la hipótesis alterna; determinando que la relación es directa entre competencia personal y gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018

De acuerdo al objetivo específico 2; se indica que de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada en opinión de los docentes entre las dimensiones competencia profesional y gestión pedagógica, puesto que el coeficiente hallado es  $r_s = 0,508$ , con un nivel significativo de 1%. Respecto a la hipótesis específica 2; se indica como 3,12 cae en la región de rechazo y es  $> 2,76$  condición para rechazar la hipótesis nula; por tanto se acepta la hipótesis alterna; determinando que la relación es directa entre competencia profesional y gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018

De acuerdo al objetivo específico 3; Se indica que de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada en opinión de los docentes entre las dimensiones competencia social y gestión administrativa, puesto que el coeficiente hallado es  $r_s = 0,58$ , con un nivel significativo de 0,01%. Respecto a la hipótesis específica 3; se indica como como 3,77 cae en la región de rechazo y es  $> 2,76$  condición para rechazar la hipótesis nula; por tanto se acepta la hipótesis alterna; determinando que la relación es directa entre competencia social y gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre las variables relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018, puesto que el coeficiente rho de Spearman es  $r_s = 0,655$ , con un nivel significativa de 0,01%, aceptado la hipótesis alterna.
2. Se determinó que de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada en opinión de los docentes entre las dimensiones competencia personal y gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018, puesto que el coeficiente hallado es  $r_s = 0,429$ , con un nivel significativo de 5%, aceptado la hipótesis alterna.
3. Se determinó que de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada en opinión de los docentes entre las dimensiones competencia profesional y gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018, puesto que el coeficiente hallado es  $r_s = 0,508$ , con un nivel significativo de 1%, aceptando la hipótesis alterna.

4. Se determinó que de acuerdo a la escala de interpretación la correlación es positiva moderada en opinión de los docentes entre las dimensiones competencia social y gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín – 2018, puesto que el coeficiente hallado es  $r_s = 0,58$ , con un nivel significativo de 0,01%, aceptando la hipótesis alterna.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”; fortalecer las relaciones humanas a fin de lograr una gestión educativa exitosa e iniciar el camino al licenciamiento y la acreditación.
2. Participar con mayor compromiso y usar las horas electivas responsablemente en la elaboración de los documentos de gestión para planificar de acuerdo a las normas educativas y estándares educativos y alcanzar el éxito institucional.
3. Recomiendo participar en programas de formación y capacitación continua que fortalezcan sus competencias profesionales con el fin de elaborar y actualizar los instrumentos de gestión pedagógica. Por lo tanto; el docente haciendo uso de sus horas lectivas cumpla con todo lo planificado en el proceso educativo.
4. Respecto a la competencia social y la gestión administrativa recomiendo a los docentes mejorar en el cumplimiento de su jornada laboral con el fin de fortalecer las relaciones humanas y la gestión educativa.

## VII. REFERENCIAS

- Alarcón, V., & Morales, N. (2014). *Las relaciones humanas y la gestión pedagógica en docentes de las instituciones educativas estatales de la provincia ocos - ancash - 2014*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4708/Alarc%C3%B3n\\_SVA-Morales\\_PNY.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4708/Alarc%C3%B3n_SVA-Morales_PNY.pdf?sequence=1)
- Avila, S. (25 de 08 de 2015). *Relaciones humanas: Tema sencillo. con Tecnología de Blogger*. Obtenido de <http://relacioneshgpo03.blogspot.com/>.
- Baptista, P., Fernandez, C., & Hernandez, R. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores SAC. CV.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de Investigación* (Tercera edición ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto bogotá de ciudad béрна*. Tesis de Maestría, Universidad Libre, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cerrón, J., Cori, S., Oseda, D., & Vélez, E. (2014). *Metodos y técnicas de investigación científica* (Primera ed.). Huancayo, Huancayo, Perú: Soluciones Graficas SAC.
- Chenet, M., & Oseda, D. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica* (Primera ed.). Huancayo, Huancayo, Perú: Editorial Pirámide.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción general a la teoría administrativa* (Quinta edición ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S A de C V.
- Correa, A., Correa, S., & Álvarez, A. (2009). *Gestión educativa un nuevo paradigma*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigo. Obtenido de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (Tercera ed.). (R. Cabañas, A. Vega, Edits., & J. Pecina, Trad.) Delegación Cuajimalpa, Santa Fé, México: International Thomson Editores S.A. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Aq16t\\_jx1TEC&oi=fnd&pg=PR13&dq=relaciones+humanas+mayo&ots=w5OF40fp5L&sig=T7Uls9KaZ6nw0Mzzj2K5zFEx4hU#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Aq16t_jx1TEC&oi=fnd&pg=PR13&dq=relaciones+humanas+mayo&ots=w5OF40fp5L&sig=T7Uls9KaZ6nw0Mzzj2K5zFEx4hU#v=onepage&q&f=false)
- De la Cruz, W. (2016). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio educativo en la facultad de ciencias administrativas y contables de la universidad peruana los andes*. Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4124/De%20La%20Cruz%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Pablos, S. (20 de Abril de 2015). Las seis dimensiones de la calidad de vida laboral. *Diarioabierto.es*, pág. 4. Obtenido de <https://www.diarioabierto.es/250001/las-seis-dimensiones-de-la-calidad-de-vida-laboral>
- Dubrin, A. J. (2008). *Relaciones humanas comportamiento humano en el trabajo*. México: Pearson educación.

- Jaramillo, M. (2006). *Enfoque humanístico de la Administración*. Guía de Relaciones Humanas - 2019, Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe, Coordinación de ciencias sociales.
- Jimenez, Y., Hernandez, J., & Gonzales, M. (2013). *Competencias profesionales en la educación superior*. Innovación Educativa.
- Martín, E. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa n° 80414 ricardo palma. pacasmayo - 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11862/effio\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11862/effio_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martinez, V. (8 de Octubre de 2008). Competencia social en la escuela. *Psicopedagogía.com*. Obtenido de <https://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=393>
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2 de Noviembre de 2016). Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública Ley N° 30513. (P. Legislativo, Ed.) *El Peruano*, pág. 603255. Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/gobpe-production/uploads/document/file/111232/\\_349-2017-MINEDU\\_-\\_24-11-2017\\_12\\_43\\_35\\_-RSG\\_N\\_\\_349-2017-MINEDU.pdf](https://s3.amazonaws.com/gobpe-production/uploads/document/file/111232/_349-2017-MINEDU_-_24-11-2017_12_43_35_-RSG_N__349-2017-MINEDU.pdf)
- Ministerio de Educación, MINEDU. (25 de Agosto de 2017). Decreto supremo N° 010 - 2017 - minedu / Reglamento de la ley N° 30512. *El Peruano*, pág. 31. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/rm-n-216-2017-minedu.pdf>
- Navarro, J. (2016). *Gestión educativa y las relaciones humana en la institución educativa José Buenaventura Sepúlveda - Cañete, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de [file:///D:/TESIS%20DE%20RELACIONES%20Y%20GESTI%C3%93N%20NACIONAL/TESIS%20INTERNACIONALES/Navarro\\_RJN.pdf](file:///D:/TESIS%20DE%20RELACIONES%20Y%20GESTI%C3%93N%20NACIONAL/TESIS%20INTERNACIONALES/Navarro_RJN.pdf)

- Ordoñez, L. (2016). *Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológico públicos*. Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4161/Ordo%C3%B1ez%20%20Cerron.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, J. (2016). *El desarrollo de las capacidades docentes* (Primera Edición ed.). Bogotá, Colombia: Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico, IDEP. Obtenido de [http://www.idep.edu.co/sites/default/files/libros/Desarrollo\\_capacidades\\_docentes.pdf](http://www.idep.edu.co/sites/default/files/libros/Desarrollo_capacidades_docentes.pdf)
- Parraga, J. (2016). *El desarrollo de las capacidades docentes*. Bogotá, Colombia: Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, IDEP. Obtenido de [http://www.idep.edu.co/sites/default/files/libros/Desarrollo\\_capacidades\\_docentes.pdf](http://www.idep.edu.co/sites/default/files/libros/Desarrollo_capacidades_docentes.pdf)
- Pep Rubio 3.0. (14 de Julio de 2010). *Blog peprubio 3.0: Competencias personales*. Obtenido de Blog peprubio 3.0: Competencias personales: <http://peprubio.blogspot.com/2010/07/competencias-personales.html>
- Pernía, I. (2012). *Relaciones interpersonales en la función docente*. Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Maracaibo. Obtenido de [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/111/TDE-2013-07-17T09:37:10Z-4034/Publico/pernia\\_montilva\\_iris\\_rocio.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2013-07-17T09:37:10Z-4034/Publico/pernia_montilva_iris_rocio.pdf)
- Porras, E. (2013). *Implementación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación pre escolar, básica y media del municipio de villavicencio (colombia). estudios de casos múltiples*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Villavicencio. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Eporras/Documento.pdf>
- Rivas, R. (18 de Mayo de 2012). Obtenido de <http://asesoriacomercialycoachcom.blogspot.com/2012/05/que-son-las-competencias-las.html>:

- Secretaría de Educación Pública. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica* (Primera edición ed.). Colonia centro histórico, México. Obtenido de <https://es.slideshare.net/adalrodriguez/modelo-de-gestion-educativa-estrategica1>
- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas* (Segunda ed.). México: Limusa Noriega Editores. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=xl-mNgBMlfsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Universidad de las Américas. (2015). *Procedimiento y técnicas de evaluación cualitativas*. Santiago, Chile: Unidad de Gestión Curricular. Obtenido de <https://www.udla.cl/portales/tp9e00af339c16/uploadImg/File/fichas/Ficha-07-cuestionario1.pdf>
- Ureña, B. (2015). *La calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes de la carrera de psicología de las universidades de la región junín*. Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4165/Ure%C3%B1a%20Sanchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valentin, M. (8 de Octubre de 2008). Competencia social en la escuela. *Psicopedagogia.com*. Obtenido de <https://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=393>
- Vaquez, J. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa n° 80382 carlos alberto olivares. chepen - 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11859/vasquez\\_dj.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1)

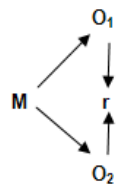
# **ANEXOS**

**Anexo N°01: Matriz de consistencia**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO:** “Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los Docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki” del Distrito de Pichanaqui - Chanchamayo – Junín”

**AUTOR:** OSORIO OSEDA LUIS ALBERTO

| PROBLEMA GENERAL  | OBJETIVO GENERAL  | MARCO TEÓRICO   | HIPOTESIS GENERAL   | VARIABLES DIMENSIONES  | DISEÑO   |
|---|---|---|---|--|--|
| <p>¿Qué relación existe entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín</p> | <p>Avila (2015), manifiesta sobre relaciones humanas son las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basado en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.</p> <p>Correa (2010), La Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la</p> | <p>Existe relación directa entre relaciones humanas y gestión educativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín</p> | <p><b><u>VARIABLE 1</u></b></p> <p>Relaciones Humanas</p> <p><b><u>DIMENSIÓN</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia Personal</li> <li>• Competencia Profesional</li> <li>• Competencia social</li> </ul> | <p><b><u>TIPO</u></b></p> <p>No experimental</p> <p><b><u>NIVEL</u></b></p> <p>Correlacional</p> <p><b><u>DISEÑO</u></b></p> <p>Descriptivo correlacional Simple.</p> <p><b><u>DONDE:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>M:</b> Muestra</li> <li>- <b>O1:</b> Observacion de variable 1</li> </ul>  <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2     </pre> |



|  |  |   |   |  |  |
|--|--|---|---|--|--|
| <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la competencia personal humana y la gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la competencia profesional y la gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín?</p> | <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la competencia personal y gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín</p> <p>Determinar la relación que existe entre la competencia profesional y la gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín</p> | <p>administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la gestión educativa se enriquece con los desarrollos teórico – práctico de estos campos del saber.</p> <p>La gestión educativa como proceso sistémico que integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, que</p> | <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe relación directa entre la competencia personal y gestión institucional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín.</p> <p>Existe relación directa entre la competencia profesional y la gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo –</p> | <p><b><u>VARIABLE 2</u></b></p> <p>Gestión Educativa</p> <p><b>DIMENSIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Institucional</li> <li>• Gestión Pedagógica</li> <li>• Gestión Administrativa</li> </ul> | <p>Relaciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>O2:</b> Observación de variable 2 Gestión</li> <li>- <b>r:</b> Coeficiente de correlación</li> </ul> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>Docentes que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>30 docentes contratados y nombrados Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki:</p> <p><b>TÉCNICAS</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Cuestionario.</p> <p><b>ESCALA DE MEDICION:</b></p> <p>Ordinal</p> |
|--|--|---|---|--|--|

|   |  |  |   |  |   |
|---|--|--|---|--|---|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre la competencia social y la gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre la capacidad social y la gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín</p> | <p>interactúan con el medio, que aportan al desarrollo local y regional y que solucionan necesidades educativas en armonía con las necesidades básicas fundamentales del ser humano.</p> | <p>Junín.<br/><br/>Existe relación directa entre la competencia social y la gestión administrativa de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaki”, del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín.</p> |  | <p><b>ANALISIS ESTADISTICO:</b><br/><b>Estadística descriptiva:</b><br/>Tablas de frecuencias y gráficos porcentuales.<br/><b>Estadística inferencial:</b><br/>Rho de Spearman.<br/><b>Procesamiento de datos:</b><br/>SPSS-Versión 24<br/>Excel 10</p> |
|---|--|--|---|--|---|



**CUESTIONARIO**

RELACIONES HUMANAS Y GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “PICHANAQUI” DEL DISTRITO PICHANAQUI – CHANCHAMAYO – JUNÍN - 2018

**INSTRUCCIONES**

La presente encuesta es anónima, tiene como finalidad recabar información necesaria y suficiente para evaluar las variables Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pichanaqui” del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín. Los datos proporcionados por usted, serán tratados con absoluta confidencialidad solo servirá para fines de investigación.

A continuación le presentamos un conjunto de ítems. Lea cuidadosamente cada pregunta y marca una aspa (X) en el casillero que usted considere de acuerdo a la escala valorativa que mostramos en el cuadro.

|       |               |         |              |         |
|-------|---------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2             | 3       | 4            | 5       |
| Nunca | Algunas veces | A veces | Casi siempre | Siempre |

**RELACIONES HUMANAS**

| DIMENSIONES             | N° | ITEMS   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|-------------------------|----|---|------------|---|---|---|---|
|                         |    |   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMPETENCIA PERSONAL    | 1  | Mantienes relaciones humanas positivas y satisfactorias en su centro laboral.             |            |   |   |   |   |
|                         | 2  | Promueves un ambiente laboral democrático en el logro de metas y objetivos educacionales. |            |   |   |   |   |
|                         | 3  | Aplicas la inteligencia emocional en la solución de problemas de la gestión pedagógica.   |            |   |   |   |   |
|                         | 4  | Tomas decisiones adecuadas en la solución de conflictos institucionales.                  |            |   |   |   |   |
|                         | 5  | Promueves la buena convivencia laboral en el personal directivo, docente y administrativo |            |   |   |   |   |
| COMPETENCIA PROFESIONAL | 6  | Demuestras ética profesional en el desempeño laboral                                      |            |   |   |   |   |
|                         | 7  | Participas en programas de formación y capacitación continua a nivel local y regional     |            |   |   |   |   |
|                         | 8  | Promueves cultura de trabajo en la institución que laboras.                               |            |   |   |   |   |
|                         | 9  | Te adaptas con facilidad a los cambios y modelos educativos contemporáneos                |            |   |   |   |   |
|                         | 10 | Promueves emprendimiento en la comunidad educativa  |            |   |   |   |   |
|                         | 11 | Promueves empatía en los actores educativos de la institución.                            |            |   |   |   |   |
|                         | 12 | Participas activamente en las actividades   |            |   |   |   |   |

|                    |    |  |  |  |  |  |  |
|--------------------|----|--|--|--|--|--|--|
| COMPETENCIA SOCIAL |    | extracurriculares de la institución  |  |  |  |  |  |
|                    | 13 | Promueves el trabajo en equipo para lograr metas y objetivos educativos.             |  |  |  |  |  |
|                    | 14 | Practicas los valores morales y culturales en la gestión pedagógica.                 |  |  |  |  |  |
|                    | 15 | Practicas un trato de equidad con afecto a los actores educativos de la institución. |  |  |  |  |  |

## GESTIÓN EDUCATIVA

| DIMENSIONES            | N° | ITEMS   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|------------------------|----|---|------------|---|---|---|---|
|                        |    |   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| GESTIÓN INSTITUCIONAL  | 1  | Participas en los talleres de elaboración e implementación del PEI.   |            |   |   |   |   |
|                        | 2  | Aportas en el diseño y elaboración del PAT de la institución.   |            |   |   |   |   |
|                        | 3  | Participas en la construcción y aprobación del RIN de la institución.   |            |   |   |   |   |
|                        | 4  | Promueves la calidad educativa a través de la mejora continua de la institución.  |            |   |   |   |   |
|                        | 5  | Promueve las alianzas estratégicas institucionales para fortalecimiento de la formación profesional.                                      |            |   |   |   |   |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA     | 6  | Participas creativamente en la elaboración y actualización de los instrumentos de gestión pedagógica: Contextualización, PC, Silabo y DA. |            |   |   |   |   |
|                        | 7  | Planificas y elaboras las actividades de aprendizaje y los instrumentos de evaluación oportunamente                                       |            |   |   |   |   |
|                        | 8  | Entregas los documentos técnico pedagógico antes de inicio de cada clase.   |            |   |   |   |   |
|                        | 9  | Utilizas criterios e indicadores de logro para evaluar al estudiante  |            |   |   |   |   |
|                        | 10 | Desarrollas proyectos de investigación e innovación tecnológica acorde a las necesidades e intereses del sector productivo regional.      |            |   |   |   |   |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 11 | Organizas la jornada laboral con el CPE para su correcta distribución de horas acorde a las necesidades del estudiante.                   |            |   |   |   |   |
|                        | 12 | Registras tu asistencia puntualmente en la institución educativa  |            |   |   |   |   |
|                        | 13 | Haces uso óptimo de equipos, y bienes que están a tu cargo para fines educativos.   |            |   |   |   |   |
|                        | 14 | Actualizas permanentemente tu CV acorde a las exigencias de gestión del talento humano.   |            |   |   |   |   |
|                        | 15 | Asumes con responsabilidad los cambios normativos emitidos por el MINEDU  |            |   |   |   |   |

## Anexo N°03. Validación del instrumento

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los Docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki" del Distrito de Pichanaqui - Chanchamayo – Junín"

| VARIABLE           | DIMENSIÓN               | INDICADOR                  | ITEM   | OPCIÓN DE RESPUESTA |         |       | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|--|---------------------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
|                    |                         |                            |  | Siempre             | A veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                 |
|                    |                         |                            |  |                     |         |       | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                 |
| Relaciones Humanas | Competencia Personal    | Relaciones Interpersonales | 1. Mantienes relaciones humanas positivas y satisfactorias en su centro laboral.             |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Liderazgo democrático      | 2. Promueves un ambiente laboral democrático en el logro de metas y objetivos educacionales. |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Iniciativa y proactividad  | 3. Aplicas la inteligencia emocional en la solución de problemas de la gestión pedagógica.   |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Toma de decisiones         | 4. Tomas decisiones adecuadas en la solución de conflictos institucionales.                  |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Comunicación interpersonal | 5. Promueves la buena convivencia laboral en el personal directivo, docente y administrativo |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    | Competencia Profesional | Comportamiento             | 6. Demuestras ética profesional en el desempeño laboral                                      |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Especialización técnica    | 7. Participas en programas de formación y capacitación continua a nivel local y regional     |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Responsabilidad            | 8. Promueves cultura de trabajo en la institución que laboras.                               |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Actitud                    | 9. Te adaptas con facilidad a los cambios y modelos educativos contemporáneos                |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Cualidades                 | 10. Promueves emprendimiento en la comunidad educativa                                       |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    | Competencia Social      | Habilidades sociales       | 11. Promueves empatía en los actores educativos de la institución.                           |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Participación activa       | 12. Participas activamente en las actividades extracurriculares de la institución            |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Trabajo en equipo          | 13. Promueves el trabajo en equipo para lograr metas y objetivos educacionales.              |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Principios y hábitos       | 14. Practicas los valores morales y culturales en la gestión pedagógica.                     |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                    |                         | Trato humano               | 15. Practicas un trato de equidad con afecto a los actores educativos de la institución.     |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Relaciones Humanas

**OBJETIVO:** Recoger información de Relaciones Humanas de los Docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki" del Distrito de Pichanaqui - Chanchamayo – Junín"

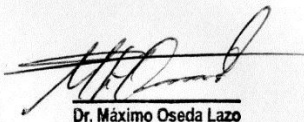
**DIRIGIDO A:** Docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki" del Distrito de Pichanaqui - Chanchamayo – Junín"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Oseda Lazo Máximo Edgar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

|                     |      |       |      |          |
|---------------------|------|-------|------|----------|
| <del>Muy Alto</del> | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|---------------------|------|-------|------|----------|



Dr. Máximo Oseda Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los Docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki" del Distrito de Pichanaquí - Chanchamayo – Junín” - 2018

| VARIABLE          | DIMENSIÓN              | INDICADOR  | ITEM   | OPCIÓN DE RESPUESTA |         |       | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES |
|-------------------|------------------------|--|--|---------------------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
|                   |                        |  |  | Siempre             | A veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                 |
|                   |                        |  |  |                     |         |       | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                 |
| Gestión Educativa | Gestión Institucional  | Política educativa                                 | 1. Participas en los talleres de elaboración e implementación del PEI.   |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Plan anual de trabajo                              | 2. Aportas en el diseño y elaboración del PAT de la institución.   |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Derechos y deberes                                 | 3. Participas en la construcción y aprobación del RIN de la institución.   |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Mejora continua                                    | 4. Promueves la calidad educativa a través de la mejora continua de la institución.  |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Convenios y Alianzas                               | 5. Promueve las alianzas estratégicas institucionales para fortalecimiento de la formación profesional.                                      |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   | Gestión Pedagógica     | Lineamientos académicos                            | 6. Participas creativamente en la elaboración y actualización de los instrumentos de gestión pedagógica: Contextualización, PC, Silabo y DA. |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Documentos técnico pedagógicos                     | 7. Planificas y elaboras las actividades de aprendizaje y los instrumentos de evaluación oportunamente                                       |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Instrumentos de evaluación                         | 8. Entregas los documentos técnico pedagógico antes de inicio de cada clase.   |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Responsabilidad/Com promiso                        | 9. Utilizas criterios e indicadores de logro para evaluar al estudiante  |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Investigación e Innovación                         | 10. Desarrollas proyectos de investigación e innovación tecnológica acorde a las necesidades e intereses del sector productivo regional.     |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   | Gestión Administrativa | Jornada laboral (horas lectivas y horas electivas) | 11. Organizas la jornada laboral con el CPE para su correcta distribución de horas acorde a las necesidades del estudiante.                  |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Puntualidad/asistencia                             | 12. Registas tu asistencia puntualmente en la institución educativa  |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Uso de equipos y bienes                            | 13. Haces uso óptimo de equipos, y bienes que están a tu cargo para fines educativos.  |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Currículo vitae/talento humano                     | 14. Actualizas permanentemente tu CV acorde a las exigencias de gestión del talento humano.  |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |
|                   |                        | Procedimiento administrativo disciplinario         | 15. Asumes con responsabilidad los cambios normativos emitidos por el MINEDU   |                     |         |       | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                     |    | ✓   |    |                                 |

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Gestión Educativa

**OBJETIVO:** Recoger información de Gestión Educativa de los Docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki" del Distrito de Pichanaqui - Chanchamayo – Junín"

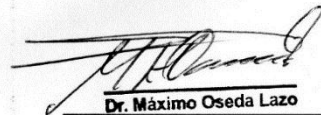
**DIRIGIDO A:** Docentes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público "Pichanaki" del Distrito de Pichanaqui - Chanchamayo – Junín"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Oseda Lazo Máximo Edgar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

|                     |      |       |      |          |
|---------------------|------|-------|------|----------|
| <del>Muy Alto</del> | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|---------------------|------|-------|------|----------|



Dr. Máximo Oseda Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR



Anexo N°04: Base de datos

| RELACIONES HUMANAS |                      |        |        |        |        |           |                         |        |        |        |         |            |                    |         |         |         |         |            |       |  |
|--------------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|-----------|-------------------------|--------|--------|--------|---------|------------|--------------------|---------|---------|---------|---------|------------|-------|--|
| N°                 | COMPETENCIA PERSONAL |        |        |        |        | SUB.TOTAL | COMPETENCIA PROFESIONAL |        |        |        |         | SUB. TOTAL | COMPETENCIA SOCIAL |         |         |         |         | SUB. TOTAL | TOTAL |  |
|                    | ÍTEM 1               | ÍTEM 2 | ÍTEM 3 | ÍTEM 4 | ÍTEM 5 |           | ÍTEM 6                  | ÍTEM 7 | ÍTEM 8 | ÍTEM 9 | ÍTEM 10 |            | ÍTEM 11            | ÍTEM 12 | ÍTEM 13 | ÍTEM 14 | ÍTEM 15 |            |       |  |
| 1                  | 4                    | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        | 4                       | 3      | 3      | 3      | 4       | 17         | 3                  | 3       | 4       | 3       | 4       | 17         | 54    |  |
| 2                  | 4                    | 4      | 3      | 4      | 4      | 19        | 4                       | 4      | 4      | 4      | 4       | 20         | 4                  | 5       | 4       | 4       | 4       | 21         | 60    |  |
| 3                  | 2                    | 3      | 2      | 3      | 4      | 14        | 4                       | 3      | 4      | 3      | 4       | 18         | 3                  | 3       | 4       | 5       | 4       | 19         | 51    |  |
| 4                  | 5                    | 5      | 5      | 3      | 4      | 22        | 5                       | 4      | 5      | 4      | 4       | 22         | 4                  | 4       | 3       | 4       | 4       | 19         | 63    |  |
| 5                  | 5                    | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        | 5                       | 3      | 5      | 4      | 5       | 22         | 4                  | 5       | 5       | 5       | 5       | 24         | 75    |  |
| 6                  | 4                    | 2      | 2      | 4      | 5      | 17        | 5                       | 5      | 5      | 5      | 4       | 24         | 4                  | 4       | 4       | 5       | 5       | 22         | 63    |  |
| 7                  | 4                    | 5      | 5      | 4      | 5      | 23        | 5                       | 4      | 5      | 5      | 5       | 24         | 5                  | 4       | 5       | 5       | 5       | 24         | 71    |  |
| 8                  | 2                    | 3      | 3      | 3      | 3      | 14        | 3                       | 4      | 4      | 4      | 4       | 19         | 4                  | 4       | 4       | 4       | 4       | 20         | 53    |  |
| 9                  | 3                    | 4      | 4      | 3      | 4      | 18        | 3                       | 4      | 4      | 4      | 4       | 19         | 3                  | 4       | 4       | 4       | 4       | 19         | 60    |  |
| 10                 | 3                    | 4      | 3      | 3      | 4      | 17        | 4                       | 3      | 4      | 4      | 4       | 19         | 5                  | 5       | 5       | 4       | 4       | 23         | 59    |  |
| 11                 | 2                    | 3      | 3      | 2      | 3      | 13        | 4                       | 4      | 4      | 5      | 4       | 21         | 4                  | 4       | 4       | 4       | 5       | 21         | 55    |  |
| 12                 | 5                    | 4      | 4      | 4      | 2      | 19        | 5                       | 5      | 4      | 3      | 3       | 20         | 4                  | 5       | 4       | 5       | 5       | 23         | 62    |  |
| 13                 | 5                    | 5      | 4      | 3      | 3      | 20        | 5                       | 4      | 3      | 3      | 3       | 18         | 4                  | 4       | 3       | 3       | 3       | 17         | 55    |  |
| 14                 | 4                    | 5      | 4      | 4      | 5      | 22        | 5                       | 4      | 5      | 4      | 5       | 23         | 4                  | 5       | 5       | 5       | 4       | 23         | 68    |  |
| 15                 | 4                    | 3      | 3      | 3      | 4      | 17        | 4                       | 5      | 4      | 3      | 4       | 20         | 5                  | 5       | 3       | 5       | 5       | 23         | 60    |  |
| 16                 | 3                    | 3      | 4      | 3      | 3      | 16        | 4                       | 4      | 4      | 4      | 4       | 20         | 3                  | 3       | 4       | 4       | 4       | 18         | 54    |  |
| 17                 | 4                    | 5      | 5      | 3      | 5      | 22        | 5                       | 3      | 5      | 3      | 5       | 21         | 5                  | 3       | 4       | 5       | 5       | 22         | 65    |  |
| 18                 | 4                    | 4      | 5      | 4      | 5      | 22        | 5                       | 5      | 4      | 3      | 4       | 21         | 5                  | 4       | 4       | 5       | 5       | 23         | 66    |  |
| 19                 | 4                    | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        | 4                       | 3      | 4      | 4      | 3       | 18         | 4                  | 4       | 4       | 5       | 5       | 22         | 60    |  |
| 20                 | 4                    | 4      | 3      | 4      | 3      | 18        | 4                       | 4      | 4      | 4      | 5       | 21         | 4                  | 4       | 4       | 5       | 3       | 20         | 59    |  |
| 21                 | 5                    | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        | 5                       | 3      | 4      | 4      | 5       | 21         | 5                  | 4       | 4       | 4       | 4       | 21         | 68    |  |
| 22                 | 4                    | 4      | 2      | 3      | 4      | 17        | 5                       | 5      | 4      | 4      | 4       | 22         | 4                  | 5       | 4       | 4       | 5       | 22         | 61    |  |
| 23                 | 4                    | 4      | 3      | 3      | 5      | 19        | 4                       | 4      | 4      | 5      | 5       | 22         | 4                  | 4       | 4       | 4       | 4       | 20         | 61    |  |
| 24                 | 4                    | 4      | 4      | 4      | 5      | 21        | 4                       | 5      | 5      | 5      | 5       | 24         | 4                  | 5       | 4       | 5       | 4       | 22         | 67    |  |
| 25                 | 4                    | 5      | 5      | 4      | 4      | 22        | 5                       | 3      | 5      | 5      | 4       | 22         | 4                  | 3       | 4       | 5       | 4       | 20         | 64    |  |
| 26                 | 4                    | 4      | 5      | 3      | 4      | 20        | 5                       | 3      | 4      | 4      | 4       | 20         | 4                  | 3       | 5       | 5       | 4       | 21         | 61    |  |
| 27                 | 4                    | 4      | 3      | 3      | 4      | 18        | 4                       | 4      | 4      | 4      | 4       | 20         | 4                  | 4       | 4       | 5       | 4       | 21         | 59    |  |
| 28                 | 4                    | 4      | 3      | 4      | 4      | 19        | 4                       | 5      | 4      | 4      | 4       | 21         | 4                  | 3       | 4       | 3       | 4       | 18         | 54    |  |
| 29                 | 3                    | 4      | 4      | 3      | 4      | 18        | 4                       | 3      | 4      | 3      | 3       | 17         | 4                  | 3       | 4       | 4       | 4       | 19         | 53    |  |
| 30                 | 4                    | 4      | 3      | 3      | 4      | 18        | 4                       | 3      | 4      | 3      | 4       | 18         | 4                  | 4       | 4       | 4       | 4       | 20         | 54    |  |

**GESTIÓN EDUCATIVA**

| Nº | GESTIÓN INSTITUCIONAL |      |      |      |      | SUB. TOTAL | GESTIÓN PEDAGÓGICA |      |      |      |      | SUB. TOTAL | GESTIÓN ADMINISTRATIVA |      |      |      |      | SUB. TOTAL | TOTAL |
|----|-----------------------|------|------|------|------|------------|--------------------|------|------|------|------|------------|------------------------|------|------|------|------|------------|-------|
|    | ÍTEM                  | ÍTEM | ÍTEM | ÍTEM | ÍTEM |            | ÍTEM               | ÍTEM | ÍTEM | ÍTEM | ÍTEM |            | ÍTEM                   | ÍTEM | ÍTEM | ÍTEM | ÍTEM |            |       |
|    | 1                     | 2    | 3    | 4    | 5    |            | 6                  | 7    | 8    | 9    | 10   |            | 11                     | 12   | 13   | 14   | 15   |            |       |
| 1  | 4                     | 4    | 4    | 3    | 4    | 19         | 3                  | 4    | 4    | 3    | 4    | 18         | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15         | 52    |
| 2  | 5                     | 5    | 5    | 4    | 5    | 24         | 4                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 20         | 5                      | 4    | 5    | 4    | 4    | 22         | 66    |
| 3  | 2                     | 3    | 3    | 3    | 4    | 15         | 4                  | 4    | 4    | 3    | 3    | 18         | 2                      | 5    | 4    | 4    | 4    | 19         | 52    |
| 4  | 4                     | 4    | 5    | 4    | 4    | 21         | 5                  | 5    | 4    | 4    | 4    | 22         | 5                      | 5    | 5    | 5    | 4    | 24         | 67    |
| 5  | 3                     | 4    | 3    | 5    | 3    | 18         | 5                  | 5    | 4    | 4    | 5    | 23         | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25         | 66    |
| 6  | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20         | 4                  | 4    | 4    | 5    | 4    | 21         | 5                      | 4    | 5    | 5    | 5    | 24         | 65    |
| 7  | 5                     | 5    | 4    | 5    | 4    | 23         | 5                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 25         | 4                      | 5    | 5    | 5    | 4    | 23         | 71    |
| 8  | 3                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 19         | 4                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 20         | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20         | 59    |
| 9  | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20         | 3                  | 4    | 4    | 3    | 4    | 18         | 4                      | 3    | 3    | 4    | 4    | 18         | 56    |
| 10 | 5                     | 5    | 5    | 4    | 4    | 23         | 5                  | 5    | 4    | 4    | 3    | 21         | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20         | 64    |
| 11 | 4                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 19         | 3                  | 4    | 4    | 4    | 3    | 18         | 4                      | 4    | 1    | 4    | 4    | 17         | 54    |
| 12 | 5                     | 4    | 4    | 3    | 4    | 20         | 5                  | 4    | 5    | 5    | 4    | 23         | 5                      | 5    | 5    | 4    | 4    | 23         | 66    |
| 13 | 3                     | 3    | 3    | 3    | 4    | 16         | 4                  | 3    | 3    | 3    | 2    | 15         | 3                      | 5    | 5    | 2    | 2    | 17         | 48    |
| 14 | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 25         | 5                  | 5    | 4    | 4    | 4    | 22         | 5                      | 5    | 5    | 4    | 5    | 24         | 71    |
| 15 | 4                     | 3    | 4    | 2    | 3    | 16         | 3                  | 4    | 3    | 4    | 1    | 15         | 3                      | 5    | 5    | 3    | 2    | 18         | 49    |
| 16 | 3                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 16         | 3                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 19         | 3                      | 4    | 4    | 3    | 3    | 17         | 52    |
| 17 | 3                     | 4    | 4    | 2    | 3    | 16         | 2                  | 3    | 4    | 4    | 3    | 16         | 4                      | 5    | 5    | 3    | 3    | 20         | 52    |
| 18 | 4                     | 3    | 4    | 4    | 4    | 19         | 4                  | 3    | 3    | 3    | 3    | 16         | 5                      | 4    | 5    | 4    | 4    | 22         | 57    |
| 19 | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20         | 3                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 19         | 4                      | 4    | 4    | 3    | 4    | 19         | 58    |
| 20 | 4                     | 4    | 4    | 3    | 4    | 19         | 4                  | 4    | 4    | 4    | 4    | 20         | 4                      | 5    | 4    | 3    | 4    | 20         | 59    |
| 21 | 5                     | 5    | 5    | 5    | 4    | 24         | 4                  | 5    | 5    | 5    | 3    | 22         | 4                      | 5    | 5    | 3    | 4    | 21         | 67    |
| 22 | 4                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 19         | 4                  | 4    | 4    | 4    | 2    | 18         | 4                      | 4    | 5    | 2    | 4    | 19         | 56    |
| 23 | 4                     | 3    | 4    | 4    | 3    | 18         | 4                  | 3    | 4    | 4    | 4    | 19         | 3                      | 4    | 3    | 3    | 4    | 17         | 54    |
| 24 | 5                     | 4    | 5    | 5    | 5    | 24         | 5                  | 5    | 4    | 5    | 5    | 24         | 5                      | 3    | 5    | 5    | 4    | 22         | 70    |
| 25 | 3                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 16         | 4                  | 5    | 5    | 5    | 3    | 22         | 4                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 24         | 62    |
| 26 | 3                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 16         | 3                  | 4    | 4    | 3    | 5    | 19         | 4                      | 5    | 3    | 3    | 4    | 19         | 54    |
| 27 | 5                     | 5    | 5    | 4    | 4    | 23         | 5                  | 4    | 4    | 5    | 4    | 22         | 4                      | 5    | 5    | 3    | 4    | 21         | 66    |
| 28 | 3                     | 3    | 3    | 3    | 4    | 16         | 4                  | 4    | 4    | 4    | 3    | 19         | 4                      | 4    | 3    | 4    | 4    | 19         | 54    |
| 29 | 3                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 16         | 3                  | 4    | 3    | 4    | 5    | 19         | 4                      | 4    | 3    | 3    | 3    | 17         | 52    |
| 30 | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15         | 3                  | 4    | 4    | 4    | 3    | 18         | 4                      | 4    | 4    | 3    | 3    | 18         | 51    |

**Anexo N°05: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio**



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO

# PICHANAKI

CREACIÓN: R.M. N° 0149-95 - 29 MARZO 1995  
REVALIDADO: R.D. N° 0232-2006-ED

Acreditar es responsabilidad de todos.



ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA



ENFERMERÍA TÉCNICA



INDUSTRIAS ALIMENTARIAS



MECÁNICA AUTOMOTRIZ



PRODUCCIÓN AGROPECUARIA

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "PICHANAKI" DEL DISTRITO DE PICHANAQUI, PROVINCIA CHANCHAMAYO, REGIÓN JUNÍN; OTORGA LA SIGUIENTE:**

## CONSTANCIA

Al Br. **Luis Alberto Osorio Oseda**, maestrista del Programa de Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Posgrado de la "Universidad Cesar Vallejo", quien ha ejecutado el proyecto de tesis titulado: "Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los Docentes del Instituto de Educación Tecnológica Pública "Pichanaki" del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín, desarrollado en el mes de noviembre y diciembre del presente año lectivo.

En el desarrollo de esta investigación el maestrista demostró responsabilidad, idoneidad y ética en el cumplimiento de sus funciones como docente de investigación.

Se expídela presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Pichanaqui, diciembre de 2018.

  
  
**Ing. Yelí E. Salvo Parajás**  
DIRECTOR GENERAL

*Visión:*  
Al 2019 ser una Institución con Carreras Profesionales Acreditadas, que contribuyen al desarrollo local, regional y nacional.

Jr. José Gálvez s/n y Calle N° 02 - Pichanaki

[www.institutopichanaki.edu.pe](http://www.institutopichanaki.edu.pe)

[institutopichanaki@hotmail.com](mailto:institutopichanaki@hotmail.com)

064 347680

## Anexo N°06: Solicitud de autorización para la aplicación del instrumento

Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Pichanaqui, 14 de diciembre del 2018.

### CARTA N° 001-2018-LAOO

Señor:

**MG. YDI EMILIO SILVERA PAREJAS**  
**DIRECTOR GENERAL DEL IESTP "PICHANAKI"**



PRESENTE.-

**ASUNTO:** Solicito autorización.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez aprovechar la ocasión para solicitarle autorización para aplicar ENCUESTAS del proyecto de investigación: "Relaciones Humanas y Gestión Educativa de los Docentes del Instituto de Educación Tecnológica Pública "Pichanaki" del Distrito de Pichanaqui – Chanchamayo – Junín, con la finalidad de obtener el Grado de Maestro.

Agradeciendo su amable atención, permítame expresar mis sentimientos de estima personal y deferencia especial.

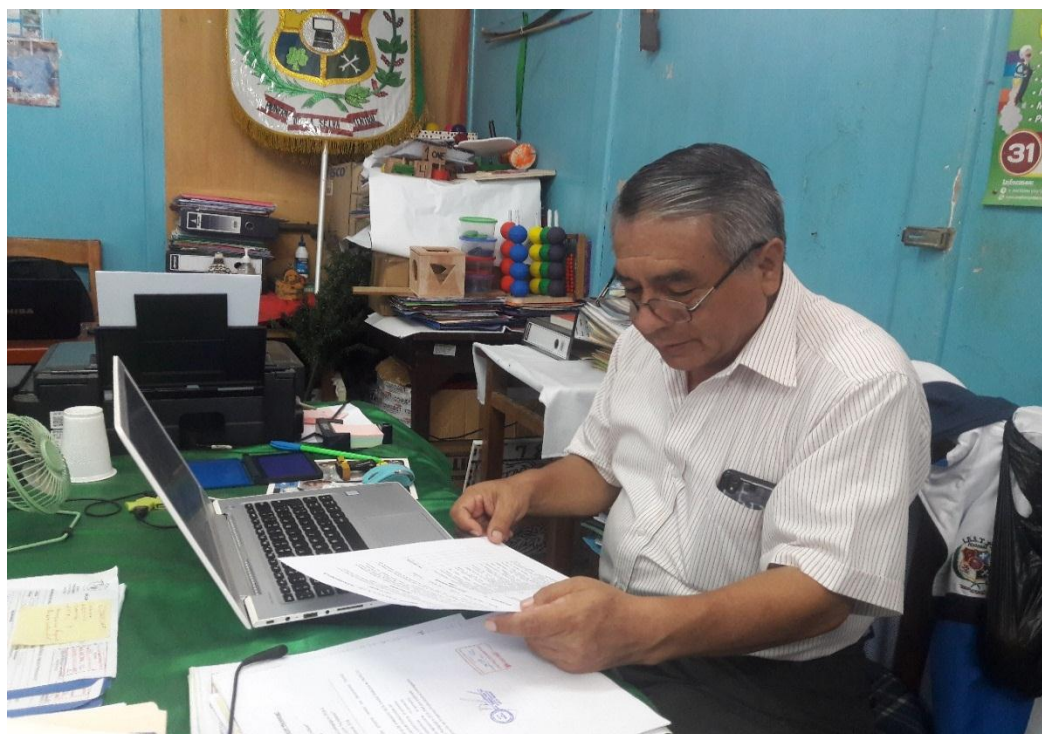
Atentamente,

Lic. Luis Alberto Osorio Oseda  
DNI N° 20006767

## Anexo N°07: Evidencias fotográficas



Desarrollando la encuesta de Relacione Humanas y Gestión Educativa



Desarrollando la encuesta de Relacione Humanas y Gestión Educativa