



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe  
Santiago Estenos –Chaclacayo, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Br. Juana Rosa Gabriel Tirajaya (ORCID: 0000-0003-1965-0970)**

**ASESOR:**

**Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda (ORCID: 0000- 0002-1841-0070)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

**Dedicatoria**

A mi madre Paulina

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por brindarme sus consejos e inculcarme valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y por el gran amor a sus hijos.

### **Agradecimiento**

A Dios Todopoderoso por la vida, por la salud, por la familia, por otro año más de vida, por darme la sabiduría y colmarme de bendiciones.

A mis colegas docentes de la UNE, por compartir experiencias en las aulas universitarias y al mismo tiempo hicieron posible la conclusión de esta tesis.

A la Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda por su asesoría, por el apoyo académico y recomendaciones para realizar el presente trabajo de investigación.



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GABRIEL TIRAJAYA, JUANA ROSA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FELIPE SANTIAGO ESTENOS – CHACLACAYO, 2019**

Fecha: 16 de mayo de 2019

Hora: 10:15 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Edwin Alberto Martínez López

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Feri

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

**A PROBAR POR MAYORÍA**

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

**CORREGIR REPOSICIÓN ESTILO APA.**

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Juana Rosa Gabriel Tirajaya estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°09631010, respectivamente, con la tesis titulada: Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019, declaro bajo juramento que:

La tesis es de autoría propia.

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

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

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

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

Los Olivos, 18 de abril del 2019



---

Juana Rosa Gabriel Tirajaya  
DNI N°09631010

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra presento a ustedes mi tesis titulada: Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las relaciones humanas y desempeño docente.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación, la enunciación de las conjeturas y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, los métodos y técnicas utilizadas, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

Los hallazgos de esta investigación son de trascendencia para, puesto que, con ello se logra conocer los aspectos centrales sobre las relaciones humanas y el desempeño docente, contribuyendo de este modo en el logro de la calidad educativa.

Señores miembros del jurado, espero que este informe cumpla sus exigencias y reciba su aprobación.

La autora

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
	Pág.
<b>I. Introducción</b>	<b>15</b>
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Trabajos previos internacionales	18
1.2.2. Trabajos previos nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Definición de relaciones humanas	21
1.3.2. Definición de desempeño docente	24
1.4. Formulación del problema	27
1.4.1. Problema general	27

1.4.2. Problemas específicos	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Objetivos	29
1.6.1. Objetivo general	29
1.6.2. Objetivos específicos	29
1.7. Hipótesis	30
1.7.1. Hipótesis general	30
1.7.2. Hipótesis específicas	30
<b>II. Método</b>	<b>31</b>
2.1. Diseño	32
2.2. Variables, operacionalización	34
2.2.1. Variables	34
2.2.2. Operacionalización	34
2.3. Población, muestra y muestreo	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.5. Métodos de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	41
<b>III. Resultados</b>	<b>42</b>
3.1. Descripción de los resultados	43
3.2. Prueba de hipótesis	52
<b>IV. Discusión</b>	<b>58</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>66</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>69</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>71</b>
Anexos	74
Anexo 1: Matriz de consistencia	75

Anexo 2: Instrumentos	79
Anexo 3: Base de datos	83

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable relaciones humanas	34
Tabla 2.	Operacionalización de la variable desempeño docente	35
Tabla 3.	Ficha técnica para el cuestionario de relaciones humanas	38
Tabla 4.	Ficha técnica para el cuestionario desempeño docente	38
Tabla 5.	Validación por juicio de expertos para el cuestionario sobre relaciones humanas	39
Tabla 6.	Validación por juicio de expertos para el cuestionario sobre desempeño docente	39
Tabla 7.	Confiabilidad de la variable relaciones humanas	40
Tabla 8.	Confiabilidad de la variable desempeño docente	40
Tabla 9.	Niveles según porcentajes de la variable relaciones humanas	43
Tabla 10.	Niveles según porcentajes de la dimensión habilidades comunicativas	44
Tabla 11.	Niveles según porcentajes de la dimensión compromiso organizacional	45
Tabla 12.	Niveles según porcentajes de la dimensión estilo de liderazgo	46
Tabla 13.	Niveles según porcentajes de la variable desempeño docente	47
Tabla 14.	Niveles según porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	48
Tabla 15.	Niveles según porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	49
Tabla 16.	Niveles según porcentajes de la variable participación en la gestión de la escuela	50
Tabla 17.	Niveles según porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	51

Tabla 18.	Prueba de correlación para las variables relaciones humanas y desempeño docente, según Spearman	52
Tabla 19.	Prueba de correlación para la variable relaciones humanas y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiante, según Spearman	53
Tabla 20.	Prueba de correlación para la variable relaciones humanas y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según Spearman	54
Tabla 21.	Prueba de correlación para la variable relaciones humanas y la dimensión participación en la gestión de la escuela, según Spearman	55
Tabla 22.	Prueba de correlación para la variable relaciones humanas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según Spearman	56

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentajes de la variable relaciones humanas	43
Figura 2. Porcentajes de la dimensión habilidades comunicativas	44
Figura 3. Porcentajes de la dimensión compromiso organizacional	45
Figura 4. Porcentajes de la dimensión estilo de liderazgo	46
Figura 5. Porcentajes de la variable desempeño docente	47
Figura 6. Porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	48
Figura 7. Porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	49
Figura 8. Porcentajes de la variable participación en la gestión de la escuela	50
Figura 9. Porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	51

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

El método corresponde al hipotético – deductivo. El tipo de estudio fue básico, nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra fue de tipo no probabilístico y estuvo conformada por 95 docentes de la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo. Los cuestionarios utilizados se elaboraron en función de los lineamientos teóricos sobre las relaciones humanas, establecidas por Dalton (2007) y las teorías del Manual del Buen Desempeño Docente (2017). Los dos instrumentos fueron validados y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach a través de una prueba piloto.

Luego de procesar estadísticamente los datos recolectados se pudo establecer como conclusión general que existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos. Así lo demuestra la prueba estadística de Spearman en donde el p-valor es de  $,000 < ,050$  y el coeficiente de correlación es de  $Rho = ,729$ . Lo cual indica una correlación positiva media alta.

**Palabras clave:** Relaciones humanas, desempeño docente.

## Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between human relations and teaching performance at the Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo Educational Institution, 2019.

The method corresponds to the hypothetical - deductive. The type of study was basic, correlational level, with a quantitative approach and non-experimental design. The sample was of a non-probabilistic type and was made up of 95 teachers from the Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo Educational Institution. The questionnaires used were elaborated in accordance with the theoretical guidelines on human relations, established by Dalton (2007) and the theories of the Manual of Good Teacher Performance (2017). The two instruments were validated and subjected to the reliability test of Cronbach's alpha through a pilot test.

After processing the collected data statistically, I can establish as a general conclusion that there is a significant relationship between human relations and teaching performance at the Felipe Santiago Estenos Educational Institution. This is demonstrated by the Spearman statistical test where the p-value is of,  $000 < , 050$  and the correlation coefficient is  $Rho = , 729$ . Which indicates a high average positive correlation.

**Key words:** Human relations, teaching performance.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Es de conocimiento general que entre uno de los aspectos más importantes para una adecuada gestión educativa está el hecho de mantener buenas relaciones humanas, lo cual presumiblemente debería ahondar en un mejoramiento constante del desempeño de toda la comunidad educativa, principalmente en el caso de los docentes. A nivel internacional existen diversos trabajos donde se evidencia la importancia de estas variables. No podemos olvidar que las relaciones humanas, son las relaciones interpersonales que se producen dentro de una organización, de ahí que Mendieta (2015) mencionó a modo de conclusión en un estudio sobre el tema, que el mejoramiento de las relaciones interpersonales es la principal estrategia para propiciar óptimos niveles de clima escolar y de desempeño docente. A su vez menciona que pese a esta trascendencia las actividades específicas son muy pocas, faltando iniciativas más proactivas. En esa misma línea diversos trabajos similares mencionan que es clave permitir o facilitar iniciativas que se enfoquen en aspectos concomitantes a las relaciones humanas, tales como la tolerancia o el compañerismo, todo lo cual va a posibilitar a tener una cultura que impulse trabajos colaborativos y que cada persona o institución aúna sus mejores potencialidades para alcanzar niveles adecuados de calidad educativa.

En el ámbito nacional, las variables relaciones humanas y el desempeño docente han sido también estudiadas en diversas vertientes y contextos, lo cual deja entrever que su situación es bastante heterogénea y que aun cuando existan diversos hallazgos, existen aún muchos aspectos que requieren de un particular estudio a fin de que se puedan encontrar soluciones viables y rápidas. A esto último se suma el hecho de que las relaciones humanas en el ámbito educativo se han visto deterioradas por las exigencias constantes de las autoridades educativas en cuanto a controles laborales y evaluaciones controversiales, mientras que dejan de lado reivindicaciones magisteriales de larga data. En ese sentido, el desempeño docente también es una variable de naturaleza concreta, aunque también tiene espacios amplios dejados a la subjetividad. En lo concreto, observamos que el desempeño docente tiene un nivel bastante heterogéneo. De forma tentativa, podemos asumir que es un asunto multifactorial, donde no solo influye la formación del docente, sino todo un contexto socioeconómico que aún es materia de

investigaciones más profundas, dado que las que se dan solo abordan el desempeño en sí, haciendo caso omiso del contexto en el que los docentes se desenvuelven.

En el ámbito local, respecto a las variables también han sido estudiadas en alguna medida, sobre todo el de desempeño docente. Este es el caso del aporte de Rivera (2016) quien desarrolló un trabajo bastante similar donde trataba aspectos muy afines a nuestra temática de estudio en el distrito de Chaclacayo. Este trabajo nos da un panorama general de la situación del desempeño docente, debido a que se concluye que el uso de las estrategias metodológicas tienen una relación bastante significativa con las capacidades de los estudiantes.

Con frecuencia se aprecia en diversos trabajos de investigación que la variable o temática de las relaciones humanas se hallan más ligadas a temas de gestión empresarial u otros similares, incluso en la gestión educativa. Este hecho tiene una racionalidad, puesto que las relaciones humanas implican de algún modo una relación jerárquica, aunque también no se omite la relación entre colegas o iguales dentro de una empresa. En nuestro caso, nos motivó a considerar este tema de investigación de las relaciones humanas enfocándolas en el sentido de cómo o qué forma se relacionan con el desempeño de los docentes en las condiciones particulares de la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo. Los aspectos que motivaron realizar la presente investigación fueron principalmente dos. El primero, la realidad empírica, donde se observa una diferenciación marcada entre las relaciones humanas y, el segundo, también nos motivó la abundante literatura respecto a estas variables, tanto de forma individual para cada variable, así como relacionadas o concomitantes.

En el mundo actual evaluar las relaciones humanas no solo pasan por un aspecto de salud mental o bienestar en el trabajo, sino que incide en los rendimientos generales o globales de una empresa o institución, por lo que puede tener consecuencias en el ámbito económico o político.

Finalmente, se puede afirmar que la investigación buscó tener un carácter previsor y diagnóstico, puesto que de no investigarse estas variables que muchas veces se dan por sentadas, pero que falta un análisis o un estudio específico en

nuestros entornos, nos situaremos en un nivel de desconocimiento de los aspectos actuales y solo actuaremos en formas de supuestos. En ese sentido, se propone la realización de una investigación con la finalidad de poder conocer los nexos entre las relaciones humanas y el desempeño de los docentes de la Institución educativa Felipe Santiago Estenos del distrito de Chaclacayo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos previos internacionales**

Nieves (1997) realizó la tesis titulada: *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay – Estado Aragua (Venezuela)*. Tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables bajo estudio. En cuanto a su metodología, este trabajo fue no experimental, de diseño descriptivo correlacional y de corte transaccional o transversal; la muestra estuvo conformada por 35 docentes y 60 alumnos. Se concluyó que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables bajo estudio.

Méndez (2005) realizó la tesis titulada: *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona (México)*. Tuvo como objetivo examinar en qué forma las condiciones actitudinales de la congruencia, la comprensión empática y la consideración positiva incondicional afectan el desarrollo de las relaciones interpersonales que se desarrollan en el marco de las experiencias transculturales. Metodológicamente, es de tipo bibliográfico; de nivel teórico; de enfoque mixto, apoyándose en el análisis de diferentes publicaciones en torno al tema. Se concluyó que las relaciones humanas juegan un papel muy importante en la vida social de las personas y como tal ejercen una influencia en lo que ocurre en las experiencias transculturales.

Ojeda (2010) realizó la tesis titulada: *Desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Fernando Ramírez, Municipio Independencia del Estado Yaracuy – Venezuela*. Este estudio tuvo como objetivo analizar cada uno de los componentes del desempeño docente de la Unidad Educativa Fernando Ramírez. En este trabajo se consideraron la dimensión pedagógica, emocional y responsabilidad. En cuanto a la metodología, tenemos que este trabajo fue de nivel

teórico; diseño descriptivo y enfoque cuantitativo. Se concluye que, de acuerdo al indicador creatividad e innovación, demuestran que los docentes muy poco ceden espacios para tratar problemas de dificultades de aprendizaje, mucho menos utilizan métodos de instrucción de atención individual, pequeños grupos y colectivos; igualmente casi nunca aplican estrategias innovadora para obtener resultados positivos, es decir, alcanzar el conocimiento, pero sobre todo incentivando la creatividad.

Espinosa (2014) realizó la tesis titulada: *Análisis del grado de relación entre las relaciones (sic) interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la Comunidad Académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón (México)*. Tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad de la I.E. Omaira Sánchez Garzón. Este trabajo tuvo un diseño descriptivo correlacional; de nivel teórico; de tipo básico y aplicaron instrumentos como cuestionarios y fichas de observación. Se concluye principalmente que se ha diagnosticado la situación problemática de la institución a través de la aplicación e interpretación de la encuesta, en lo que se halló que el 61% tiene serias deficiencias en relación al manejo de la comunicación interna; también se concluye que la jerarquía no motiva al personal, lo cual afirma un 60%, por lo que señalan que la motivación muchas veces repercute en su autoestima, por lo que se percibió carencia de actitudes motivacionales en la institución en que se llevó a cabo el estudio.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Rodríguez (2009) realizó la tesis titulada: *Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel secundario de la I.E. Augusto Salazar Bondy del Callao*. Este trabajo tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la variable desempeño docente y nivel académico de la muestra estudiada. Metodológicamente, tenemos que el nivel es básico; el diseño es descriptivo correlacional – transversal. Se concluyó que para que el desempeño docente sea exitosos o eficiente debe conocer diferentes técnicas, lo cual le va a permitir abordar adecuadamente a cada estudiante. También se establece la importancia de la capacitación y del dominio de estrategias y metodologías por parte del profesor, así

como la necesaria motivación del estudiante, lo cual debe plantearse de modo permanente.

Martín (2011) realizó la tesis titulada: *Aplicación del módulo Mereh para mejorar las relaciones humanas entre los alumnos del 4to.A de la I.E. Mariscal Ramón Castilla, 2010*. Este trabajo tuvo como objetivo general identificar los efectos de la aplicación del módulo antedicho en el mejoramiento de las relaciones humanas de la muestra de estudio. Metodológicamente, este estudio fue de enfoque cuantitativo; de nivel aplicado y de diseño cuasiexperimental. Se concluyó que el módulo posibilita efectos moderadamente significativos en las relaciones humanas de a muestra de estudio, por lo cual se evaluaron como los elementos máspositivos en este positivo cambio, las lecturas reflexivas, la exposición de la importancia de los valores y destacando la trascendencia de las habilidades sociales en la vida de todo ser humano, además de priorizar el carácter interactivo en el desarrollo de las relaciones humanas. Se concluye también que la dimensión asociada al compañerismo es una de las que tiene mejor y mayor efecto empírico, por lo que los demás grados y docentes podrían realizar de forma concertada programa de esa naturaleza para potenciar las relaciones humanas, sin distinciones de edad, cargos en la institución u otras diferencias.

Godoy (2014) realizó la tesis titulada: *Programa “Me pongo en tus zapatos” para mejorar las relaciones interpersonales en los alumnos del 3er. grado de Educación Primaria de la I.E. 33131 José Gálvez – Huánuco – 2013*. Este estudio tuvo como objetivo general el mejorar las relaciones interpersonales con la aplicación del programa “Me pongo en tus zapatos”. Asimismo, se plantearon objetivos específicos sobre la factibilidad y viabilizad del programa, sobre todo de la sostenibilidad y aplicación en otros contextos. En cuanto a la metodología, tenemos que este trabajo empleó el método experimental; un diseño de pretest y postest; el nivel de la investigación explicativa y el tipo fue explicativo. En este trabajo se concluyó que el programa “Me pongo en tus zapatos” mejoró de forma significativa las relaciones interpersonales (se aceptó la hipótesis). El grupo experimental tuvo mejores relaciones interpersonales en la evaluación de postest.

García (2014) realizó la tesis titulada: Desempeño docente y calidad del aprendizaje de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena de Cusco – 2014. Tuvo como objetivo determinar el grado de relación existente entre el desempeño docente y la calidad del aprendizaje de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena de Cusco. En cuanto a la metodología, este trabajo tuvo un enfoque cuantitativo; el nivel fue básico o teórico; el diseño fue descriptivo correlacional y se empleó como instrumentos un cuestionario de 43 preguntas, lo cual se les aplicó a 36 docentes y 162 estudiantes de las distintas carreras profesionales de la institución. Se concluyó que el desempeño docente tiene un grado de relación de significatividad con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la muestra, siendo el grado de relación 0.601. En ese sentido, se estableció que a mayores niveles de calidad pedagógica, se tendrá mayores niveles de adquisición, asimilación y aplicación del aprendizaje en los estudiantes de la Institución donde se llevó a cabo el estudio.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Definición de relaciones humanas**

Dalton (2007) indicó, son conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. Son también el origen de oportunidades, esparcimiento y distracción de las personas.

Guerrero (2000) sostuvo que las relaciones humanas, son un conjunto de interrelaciones recíprocas que se dan entre dos o más personas, las cuales comprometen sus habilidades para comunicarse en forma efectiva e interactuar buscando propósitos comunes.

Según Martínez (2010) las relaciones humanas, constituyen el trato recíproco de comunicación que debe existir del colaborador, respecto a sus colegas, así como en la interacción con el personal administrativo, directivo y los demás trabajadores de una institución.

Se entiende que las relaciones humanas tienen un carácter básico y una importancia capital en lo que se refiere al desarrollo integral del ser humano, tanto en el campo físico, emocional e intelectual, puesto que a partir de estas la convivencia social es posible y permite que cada persona pueda desplegar sin represiones sus potencialidades.

Según Soria (2004) indicó que:

Las relaciones humanas hacen referencia a aspectos un tanto subjetivos como la motivación y la conducta humana en el plano social, pero también hace alusión a cuestiones más evidentes como son el liderazgo y la autoridad; de estas se puede evidenciar que las relaciones humanas y sus particularidades se plasman en características comunicativas determinadas, lo cual tipifican los cambios en la estructura organizacional. (p. 36)

Afirmó que, las relaciones humanas son las características esenciales para generar entre las personas vínculos basados en la amistad, la confianza en distintos ámbitos como el laboral o el académico. Estas relaciones humanas deben basarse en determinadas normas aceptadas por el conjunto, respetando las diferencias y potenciando las coincidencias. Nuestro nivel de relaciones humanas es fácilmente expresado por nosotros mismos incluso en nuestro ámbito familiar, es decir, empezando desde el hogar, espacio que marcará sus primeras tendencias en la vida social.

Por último, Las relaciones humanas se dan de forma indirecta o directa, tratándose de la interacción entre las personas buscando necesidades e inquietudes para lograr objetivos que algunas veces tienen puntos en común y en otras discordias, siendo estas últimas donde más se pone a prueba el nivel de desarrollo de relaciones humanas con el que cuenta la persona. Las relaciones humanas son prácticas por el individuo, quien a su vez tiene algunas referencias con códigos que ha ido asimilando en su experiencia vital.

## **Dimensión 1: Habilidades comunicativas**

Dalton (2007) indicó que:

Estas incluyen no solamente el uso de las habilidades verbales, sino también desarrollar habilidades no verbales y para verbales. Inclusive se ha realizado estudios sobre la importancia que tiene en las organizaciones, el manejo del lenguaje no verbal. En el campo educativo el proceso de interacciones que se dan al interior de las instituciones educativas, crea la necesidad de que el trabajador envíe mensajes a sus colegas o al director en forma bidireccional. De esta forma la comunicación se constituye en la vía más relevante para la circulación de mensajes. Estos mensajes utilizan diversos medios y canales, de acuerdo al propósito comunicativo. Reconociendo la importancia que tiene la comunicación, para las relaciones humanas, es imprescindible el desarrollo de habilidades comunicativas. (p. 75)

## **Dimensión 2: Compromiso organizacional**

Dalton (2007) señaló que:

Es el grado de identificación personal de un sujeto con la organización donde labora, en relación a sus propósitos y metas. La aspiración y deseo de los trabajadores es permanecer como integrante de una organización donde trabaja. De esta manera, constituye la lealtad y la identificación de los trabajadores con la labor que desempeña, en relación a las políticas organizacionales. (p. 48)

El compromiso se exterioriza en las actitudes que demuestran convencimiento y aprobación de los valores y propósitos institucionales. Se expresa también en una voluntad proactiva en favor de la institución, así como la aspiración de participar en la elaboración de instrumentos y herramientas de gestión, documentos, que forman parte de la organización (Dalton, 2007).

## **Dimensión 3: Compromiso organizacional**

Dalton (2007) manifestó que:

El estilo de liderazgo es sin duda un factor que tiene una gran influencia en el clima organizacional y la política de la empresa. El estilo o manera de conducir del gerente, incide en la seguridad

o desequilibrio a los colaboradores de la institución. En la empresa el líder debe direccionar e inspirar a los colaboradores ejerciendo un liderazgo efectivo. Este estilo es un paradigma de conducta que asume el líder. Los gerentes adoptan un estilo que prevalece, identificándose con él y empleándolo en la gerencia de la organización.

### **1.3.2. Definición de desempeño docente**

El Manual del Buen Desempeño Docente (2017) refirió que:

Se entiende como desempeño a los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p. 83)

Ruiz (2006) consideró que:

El desempeño docente se considera como un articulado de procesos y particularidades que se pueden medir bajo un enfoque cuantitativo o cualitativo y que se dirige a ponderar de manera más objetiva que subjetiva, el desempeño didáctico del profesional para que sus alumnos puedan asimilar los contenidos que dicho profesional pretende. Alude también a una performance amplia, donde se puede incluir un adecuado desenvolvimiento pedagógico. Algunas voces discordantes afirman que estas son definiciones o conceptualizaciones que tienen una visión muy sesgadas o enfocadas hacia la función o actividad de enseñar, mientras que dejas de lado otras potencialidades del docente como el de ser un agente social de cambio, de transformación, aunado a las fuerzas populares que representan a un sector que está de lado de las necesidades del pueblo, pues es parte de él mismo. Además, no se incluye

en estas consideraciones anteriores, su rol investigativo. Adicionalmente, junto a la valoración y definiciones del docente también se debe incluir aspectos como efectividad, la productividad, la eficacia, entre otros aspectos ante los cuales el rol del docente también tiene pertinencia.

Desde la perspectiva del autor se puede indicar que El desempeño docente se entiende como un aspecto articulado de procesos y particularidades que se pueden medir bajo un enfoque cuantitativo o cualitativo y que se dirige a ponderar de manera más objetiva que subjetiva, el desempeño didáctico del profesional para que sus alumnos puedan asimilar los contenidos que dicho profesional pretende.

Montenegro (2005) afirmó que:

El desempeño docente está formado por una diversidad definida de interrelaciones complejas, las cuales se podrían resumir o reducir a tres aspectos: aquellos alusivos al docente, las referidas al estudiante y las enfocadas en el contexto en donde se lleva a cabo el acto educativo. En las cuestiones que aluden al docente, tenemos sus condiciones de vida, es decir, considerando su motivación, su formación profesional y su experiencia y además del compromiso con el que afronte su trabajo. La formación del profesor permitirá que tenga mejores capacidades de ser eficaz y eficiente en el dotar a sus estudiantes de capacidades de una determinada área. Las otras cuestiones alusivas al profesor como las condiciones de salud mental y física también son claves puesto que con ello garantiza la sostenibilidad de sus funciones. El confort que siente el docente es clave para que pueda desempeñarse de modo eficiente, por ello es que ha causado malestar cuando al docente se le ha recargado de controles y recortado algunos derechos que le daban una "oxigenación" al docente además de poder reunirse con sus colegas para evaluar las dificultades que se afronta en cada institución.

En resumen, se puede señalar que El desempeño docente está formado por una diversidad definida de interrelaciones complejas, las cuales se podrían resumir o reducir a tres aspectos: aquellos alusivos al docente, las referidas al estudiante y las enfocadas en el contexto en donde se lleva a cabo el acto educativo.

Valdés (2006) respecto a nuestra variable afirmo que:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad". (p. 59)

## **Dimensiones del desempeño docente**

### **Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje**

Según el Manual del Buen Desempeño Docente (2017) definió como:

El aspecto del desempeño que comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.(p. 95)

### **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

De acuerdo al Manual del Buen Desempeño Docente (2017) definió como:

El proceso del desempeño que comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p. 71)

### **Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela**

El Manual del Buen Desempeño Docente (2017) señaló que:

Este aspecto comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p. 29)

#### **Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

En el Manual del buen desempeño docente (2017) definió que:

Esta característica comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p. 83)

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?

¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?

¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?

¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

El propósito del trabajo de investigación fue buscar determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño docente. Por ello, la revisión de las teorías de Dalton (2007) y del Manual del Buen Desempeño Docente (2017) permitieron que se verifique el cumplimiento de cada una de las condiciones que promueven las buenas relaciones institucionales y los aspectos que debe cumplir el docente con la finalidad de alcanzar un desempeño muy eficiente, para que, a partir de ello se pueda promover la solución a los problemas existentes en el ámbito educativo y que se oponen a brindar un servicio que satisfaga las necesidades de los estudiantes y de la comunidad en general.

### **Justificación práctica**

Los resultados que se han alcanzado en esta investigación permitirán al docente llevar a cabo una reflexión consiente sobre su actuar en el ámbito institucional, identificando cada una de las fortalezas y deficiencias que presenta dentro del desempeño de sus funciones. Convirtiéndose en el punto de partida de logro eficiente de los aprendizajes de los estudiantes y de la buena práctica docente basada en la existencia de un clima institucional positivo que se fundamenta en las buenas relaciones humanas.

### **Justificación metodológica**

Este estudio contribuye de manera científica con dos instrumentos que son de gran utilidad para la realización de posteriores investigaciones. Estos instrumentos constituyen herramientas que permitirán la recolección de información sobre las relaciones humanas y el desempeño docente, garantizando que los resultados sean válidos y confiables. Con esto se facilitará la realización de investigaciones

experimentales que puedan brindar soluciones rápidas y concretas sobre el desempeño docente y las relaciones humanas.

### **Justificación social**

El estudio tendrá un impacto dentro de la comunidad educativa de la institución Felipe Santiago Estenos de la ciudad de Chaclacayo. Este impacto se podrá reflejar en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los docentes y estudiantes respectivamente. Además otorgará lineamientos que faciliten la práctica de relaciones humanas que promuevan la coordinación entre equipos de trabajo, el intercambio de experiencias docentes exitosas y el real aprovechamiento de la hora colegiada a nivel de áreas educativas e institución.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivos específicos 1**

Describir la relación entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

#### **Objetivos específicos 2**

Identificar la relación entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

#### **Objetivos específicos 3**

Determinar la relación entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

## **Objetivos específicos 4**

Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

### **1.7. Hipótesis**

#### **1.7.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

#### **1.7.2. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específicas 1**

Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

##### **Hipótesis específicas 2**

Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

##### **Hipótesis específicas 3**

Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

##### **Hipótesis específicas 4**

Existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño**

### **Método**

En esta investigación el método que se utilizó fue el hipotético – deductivo. Debido a que el punto de partida es la observación, que permite el planteamiento de premisas para finalmente a partir de los resultados inferir las conclusiones.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) señalaron que: el método es el conjunto de procedimientos que señalan los pasos a seguir en el desarrollo de la investigación. (p. 109)

### **Enfoque**

El enfoque de esta investigación corresponde al tipo cuantitativo, por cuanto se llegó a emplear los procedimientos estadísticos para poder detallar las características de las variables y dimensiones que han sido motivo de estudio.

Hernández et. al (2010) Los datos recolectados pueden o no ser sometidos a procedimientos estadísticos con la finalidad de poder describir o demostrar el comportamiento de la variable y sus dimensiones. (p. 184)

### **Tipo**

Esta investigación es de tipo básica, su propósito fue brindar información científica que pueda incrementar los conocimientos teóricos de la ciencia, en torno a las relaciones humanas y el desempeño docente.

El tipo de investigación viene a ser el propósito por el cual se piensa llevar a cabo la investigación. Puede realizarse o no un experimento. (Hernández et. al, 2010, p. 112)

### **Nivel**

Esta investigación corresponde al nivel correlacional. La investigación no solo busca encontrar y detallar las características propias de las variables relaciones humanas y desempeño docente, así como de sus dimensiones; si no, que se orienta a determinar la relación entre ellas.

Se debe considerar que los niveles de investigación hacen referencia a la profundidad que abarca el estudio, los niveles que se piensan indagar en cada uno de los aspectos que corresponden a los fenómenos estudiados (Hernández et. al, 2010, p. 139)

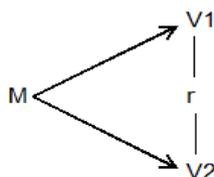
### Diseño de investigación

Según la intencionalidad de la investigadora, el diseño es de tipo no experimental –correlacional. Este diseño toma como base a los datos recolectados para luego describir y demostrar la existencia de una correlación.

Un diseño no experimental se caracteriza porque la intención de quien realiza la investigación carece de procesos experimentales, orientando a medir las variables en su contexto natural.

Según Hernández et. al (2010, p. 120). Se pueden definir como gráficas estructuradas de un proyecto que no solo involucran las interrogantes formuladas, sino principalmente trazan la ruta que se debe seguir en el trabajo de medición de las variables.

El esquema que representa el trabajo con las variables es como se muestra:



En donde:

M = I.E. Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo.

V1 = Relaciones humanas

V2 = Desempeño docente.

r = Índice de correlación.

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Variables

Variable 1: Relaciones humanas

Dalton, (2007) expreso que, son conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. Son también el origen de oportunidades, esparcimiento y distracción de las personas.

### Variable 2: Desempeño docente

Según el Manual del buen desempeño docente (2017) definió como:

El aspecto del desempeño que comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 39)

### 2.2.2. Operacionalización

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable Relaciones humanas*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Habilidades comunicativas.	Habilidades verbales	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Siempre (5)	Muy Adecuado [27 – 35]
	Habilidades no verbales			Poco Adecuado [17 – 26]
Compromiso organizacional.	Habilidades paraverbales	8,9,10,11,12,13,	Casi siempre (4)	Inadecuado [7 – 16]
	Canales de comunicación			Muy Adecuado [22 – 30]
	Medios de comunicación			Poco Adecuado [14 – 21]
	Identificación con la organización.			Inadecuado [6 – 13]
Estilo de liderazgo.	Metas institucionales	14,15,16,17,18,19,20.	A veces (3)	Muy Adecuado [27 – 35]
	Fidelización del docente.			Poco Adecuado [17 – 26]
	Lealtad con su labor			Inadecuado [7 – 16]
	Políticas organizacionales			
Estilo de liderazgo.	Estilo gerencial del directivo.	14,15,16,17,18,19,20.	Casi nunca (2)	Muy Adecuado [27 – 35]
	Estilo conductual del directivo.			Poco Adecuado [17 – 26]
	Seguridad laboral.			Inadecuado [7 – 16]
	Clima institucional		Nunca (1)	

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Elaboración del programa curricular.	1,2,3,4,5,	Ordinal	Muy eficiente [19 – 25]
	Enfoque intercultural. Enfoque inclusivo			Poco eficiente [12 – 18]
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de las características de los estudiantes.	6,7,8,9,10,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) nunca (2)	Deficiente [5 – 11]
	En enfoque educativo utilizado.			Muy eficiente [19 – 25]
	Dominio pedagógico. Motivación al estudiante.			Poco eficiente [12 – 18]
	Desarrollo de estrategias metodológicas.			Deficiente [5 – 11]
Participación en la gestión de la escuela.	Estrategias de evaluación	11,12,13,14 ,15,	Casi nunca (1)	Muy eficiente [19 – 25]
	Coordinación a nivel de Red Educativa.			Poco eficiente [12 – 18]
	Comunicación efectiva. Participación de los padres.			Deficiente [5 – 11]
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Análisis de logros a nivel comunitario.	16,17,18,19 ,20.	Nunca (1)	Muy eficiente [19 – 25]
	Reflexión sobre la práctica docente.			Poco eficiente [12 – 18]
	Desarrollo de la hora colegiada.			Deficiente [5 – 11]
	Análisis de logros en la ECE. Manejo de políticas educativas			

**2.3. Población, muestra y muestreo****Población**

La población para esta investigación quedó constituida por docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos, quienes suman un total de 125maestros de ambos géneros.

En cuanto a la población señala Hernández et. al (2014, p. 183) que es el conjunto de unidades o sujetos que serán sometidos a estudio, debido a que muestran una característica o propiedad en común que interesa analizar.

**Muestra**

Para definir la muestra se tomó en cuenta la definición de Hernández et. al (2014, p. 191) quienes consideran que la muestra es una porción tomada de la totalidad

de la población, cuya peculiaridad específica se convierte en el motivo de estudio del estudioso.

En esta investigación la muestra quedo definida por 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos del Distrito de Chaclacayo, quienes pertenecen a ambos géneros.

### **Criterios de inclusión**

Ser docente contrato o nombrado de la institución educativa.

Haber asistido a la institución el día de la aplicación de la encuesta.

Tener la voluntad de participar en la realización de la encuesta.

Ser docente del nivel secundaria.

### Criterios de exclusión

No ser docente contrato o nombrado de la institución educativa.

No haber asistido a la institución el día de la aplicación de la encuesta.

No haber dado su aprobación para participar en la realización de la encuesta.

### **Muestreo**

El proceso que permitió la elección de los sujetos de la muestra de estudio, así como la cantidad de la misma fue de tipo no probabilístico. Para ello se tomó en cuenta solo el criterio de la investigadora.

Esta clase de muestreo se ha utilizado debido a que la investigadora tenía acceso a las unidades de análisis y recibió de parte de las autoridades, todas las facilidades para poder recolectar información sobre las variables relaciones humanas y desempeño docente.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta, la cual se realizó con docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos del Distrito de Chaclacayo.

Para ello se tomó en cuenta los criterios de Hernández et al (2010) quienes definieron que la encuesta es como el insumo proveedor de información que se ejecuta a través de la solución de un listado de preguntas debidamente estructuradas en un texto, en donde los participantes ponen de manifiesto su posición acerca de las peculiaridades de la problemática estudiada. (p. 191)

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de información se utilizó como instrumentos a dos cuestionarios de preguntas, que fueron diseñados según las dimensiones e indicadores de las variables de investigación. El primer instrumento fue destinado a la recolección de datos sobre la variable relaciones humanas, conformado por 20 preguntas con escala politómica de estilo Likert. El segundo instrumento también fue redactado con 20 preguntas y tuvo el propósito de recoger información sobre el desempeño docente, que al igual que el primer instrumento presento una escala politómica tipo Likert.

Hernández et al (2010, p. 138) definió que un cuestionario es un instrumento en el que se plasma los datos recogidos de acuerdo con las contestaciones que los participantes encuestados hayan dado a las preguntas propuestas en un test evaluativo cuyo contenido está referido a la problemática identificada.

Los instrumentos de esta investigación fueron redactados por la investigadora. Para la redacción del cuestionario sobre relaciones humanas se consideran los lineamientos teóricos de Dalton (2007) y en cuanto a la redacción del cuestionario sobre desempeño docente se ha tomado como base las definiciones que establece el Manual del Buen Desempeño Docente (2017).

Tabla 3.

*Ficha técnica para el cuestionario de Relaciones humanas*

Nombre:	cuestionario de relaciones humanas
Autor:	Juana Rosa Gabriel Tirajaya - Tomado de Dalton (2007)
Lugar	México
Fecha de aplicación	de Marzo 2019
Objetivo	Recolectar información sobre las relaciones humanas dentro de una institución educativa
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular.
Tiempo	20 min.
Margen de error	5%
Observación	La distribución del instrumento es personal y anónima

Tabla 4.

*Ficha técnica para el cuestionario Desempeño docente*

Nombre:	Cuestionario para desempeño docente
Autor:	Juana Rosa Gabriel Tirajaya - Tomado del Manual del Buen Desempeño Docente (2017)
Lugar	Perú
Fecha de aplicación	de Marzo 2019
Objetivo	Recolectar información sobre el nivel de desempeño de los docentes de una institución educativa.
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular.
Tiempo	20 min.
Margen de error	5%
Observación	La distribución del instrumento es personal y anónima

**Validez y confiabilidad de los instrumentos****Validez del instrumento**

Según señalaron Hernández et. al (2014) se conoce como validez de un instrumento de recolección de datos a las características que refieren la capacidad de dicho instrumento para cuantificar de manera proporcional y adecuada las características de los sujetos que son el propósito de estudio. (p. 142)

Desde la óptica del autor, la validez de los instrumentos utilizados se logró a través del juicio de expertos. Consistió en elegir a tres jueces expertos en investigación o educación para solicitarles su dictamen sobre cada una de las interrogantes que conformaban los cuestionarios de preguntas. Luego de analizar a cada uno de los instrumentos se concluyó que eran válidos y por tanto, se podían aplicar a la muestra de investigación.

Los jueces que dieron su veredicto sobre la claridad, coherencia y pertinencia de cada pregunta, fueron los siguientes:

Tabla 5.

*Validación por juicio de expertos para el cuestionario sobre Relaciones humanas*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Dra.	Estrella Azucena Esquiagola Aranda	Aplicable
2	Dr.	Alcas Zapata Noel	Aplicable
3	Dra.	Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández	Aplicable

Tabla 6.

*Validación por juicio de expertos para el cuestionario sobre Desempeño docente*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Dra.	Estrella Azucena Esquiagola Aranda	Aplicable
2	Dr.	Alcas Zapata Noel	Aplicable
3	Dra.	Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández	Aplicable

### **Confiabilidad del instrumento**

Según Mejía, Novoa y Villagómez (2011) la confiabilidad se produce cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni en la aplicación a diferentes personas” (p. 161).

Para este proceso fue necesario llevar a cabo una prueba piloto. Se seleccionó a 30 docentes de la I.E. Jorge Basadre Grohmann y se aplicó la encuesta distribuyendo a cada uno de ellos los cuestionarios sobre relaciones humanas y desempeño docente.

Los datos que se recolecto en la prueba piloto se procesaron estadísticamente a través de la prueba alfa de Cronbach. Esta prueba fue pertinente debido a que la escala de cada de los cuestionarios era politómica. Según los valores de Alfa Ninguno de los ítems requería ser reformulado.

Tabla 7.

*Confiabilidad de la variable relaciones humanas*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,785	20

En la tabla 7 se puede observar que el valor de alfa es de ,785 por lo tanto, se considera que el instrumento sobre relaciones humanas es confiable y puede ser aplicado a la muestra de estudio.

Tabla 8.

*Confiabilidad de la variable desempeño docente*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,810	20

En la tabla 8 se puede observar que el valor de alfa es de ,810 por lo tanto, se considera que el instrumento para medir desempeño docente es confiable y puede ser aplicado a la muestra de estudio.

**2.5. Métodos de análisis de datos**

Hernández et. al (2014, p. 161) señalaron que, son un conjunto de técnicas que consiste en el estudio de los hechos y el uso de sus expresiones en cifras, con la finalidad de lograr obtener información que resulte válida y confiable.

Esta fase de la investigación detallará los pasos a seguir para el tratamiento de los datos que se recolecten. El método corresponde al método cuantitativo, el mismo permite utilizar a la estadística para organizar los resultados y comprobar las hipótesis de estudio.

Considerando el diseño correlacional de la investigación se debe utilizar la estadística en sus dos formas:

**Estadística descriptiva**

Para la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes, que detallen de manera cuantitativa el comportamiento de las variables y sus dimensiones. También la utilización de la representación a través de gráficos de

barras que puedan complementar la descripción de las variables relaciones humanas y desempeño docente, en función de los objetivos trazados.

### **Estadística inferencial**

Para la comprobación de las hipótesis. El enfoque cuantitativo de la investigación exigió la utilización de este tipo de estadística a fin de determinar la existencia de una correlación. Se seleccionó la prueba específica de acuerdo a la naturaleza de las variables. Esta correspondía al estadígrafo de Correlación Rho de Spearman. Las variables relaciones humanas y desempeño docente son de tipo cualitativo y el enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, por lo que, de acuerdo a estas condiciones se validaba la utilización de la prueba de Spearman.

#### **2.6. Aspectos éticos**

Durante el proceso de investigación se tuvo en consideración los aspectos éticos, basados en que los datos se recogieron de la muestra de estudio y se procesaron de forma fidedigna sin adulteraciones y sin sesgar los resultados de manera intencional. La base de datos se elaboró en función de las respuestas emitidas por cada uno de los docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo.

El desarrollo de la investigación cuenta con la autorización correspondiente del director institucional. Finalmente se tuvo en cuenta algunos aspectos esenciales: a) se mantendrá el anonimato de las unidades de análisis sometidas a encuesta, (b) Se trató con respeto y consideración a cada docente (c) No hubo prejujuamiento. d) La participación de cada docente fue voluntaria.

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de los resultados

Tabla 9.

*Niveles según porcentajes de la variable relaciones humanas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado [74 - 100]	3	3,2	3,2	3,2
	Poco adecuado [47 - 73]	33	34,7	34,7	37,9
	Inadecuado [20 - 46]	59	62,1	62,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

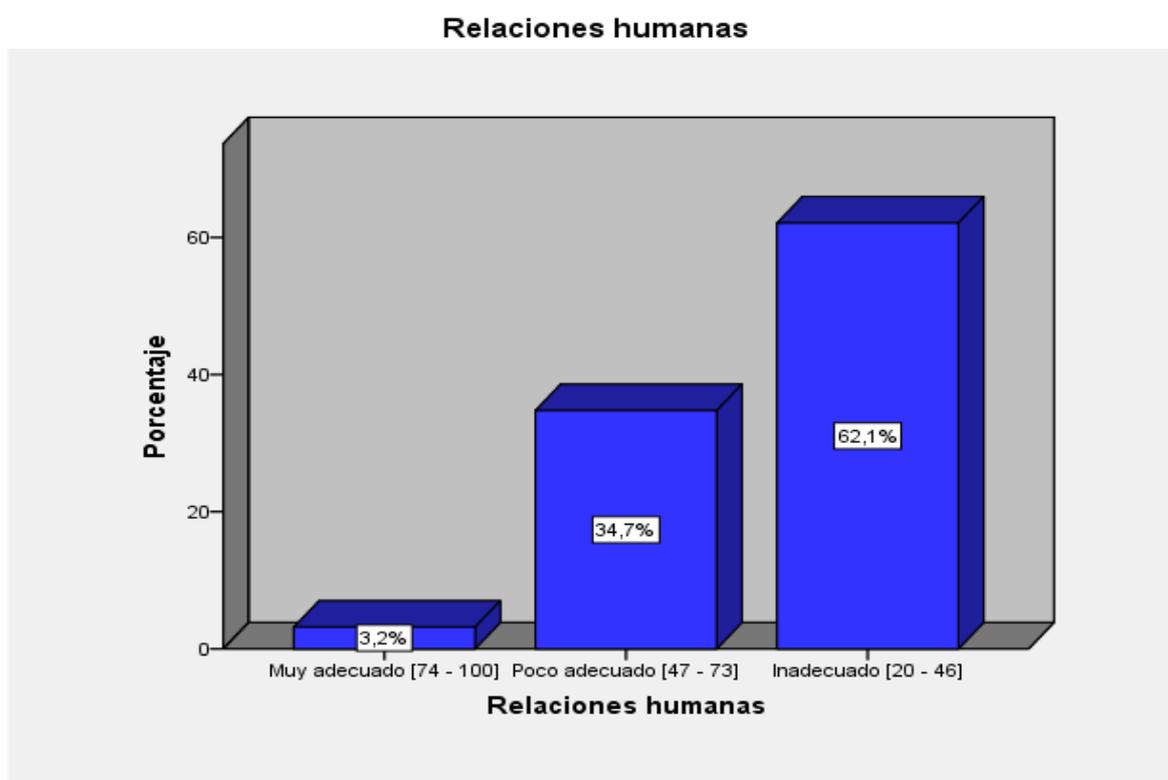


Figura 1. Porcentajes de la variable relaciones humanas

En la tabla 9 y figura 1 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla que en cuanto a las relaciones humanas, el 62,1% de los docentes considera que las relaciones humanas en la institución son inadecuadas, para el 34,7% son poco adecuadas y para el 3,2% es muy adecuado. En resumen se puede señalar que, existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas.

Tabla 10.

*Niveles según porcentajes de la dimensión habilidades comunicativas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado [27 - 35]	25	26,3	26,3	26,3
	Poco adecuado [17 - 26]	25	26,3	26,3	52,6
	Inadecuado [7 - 16]	45	47,4	47,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

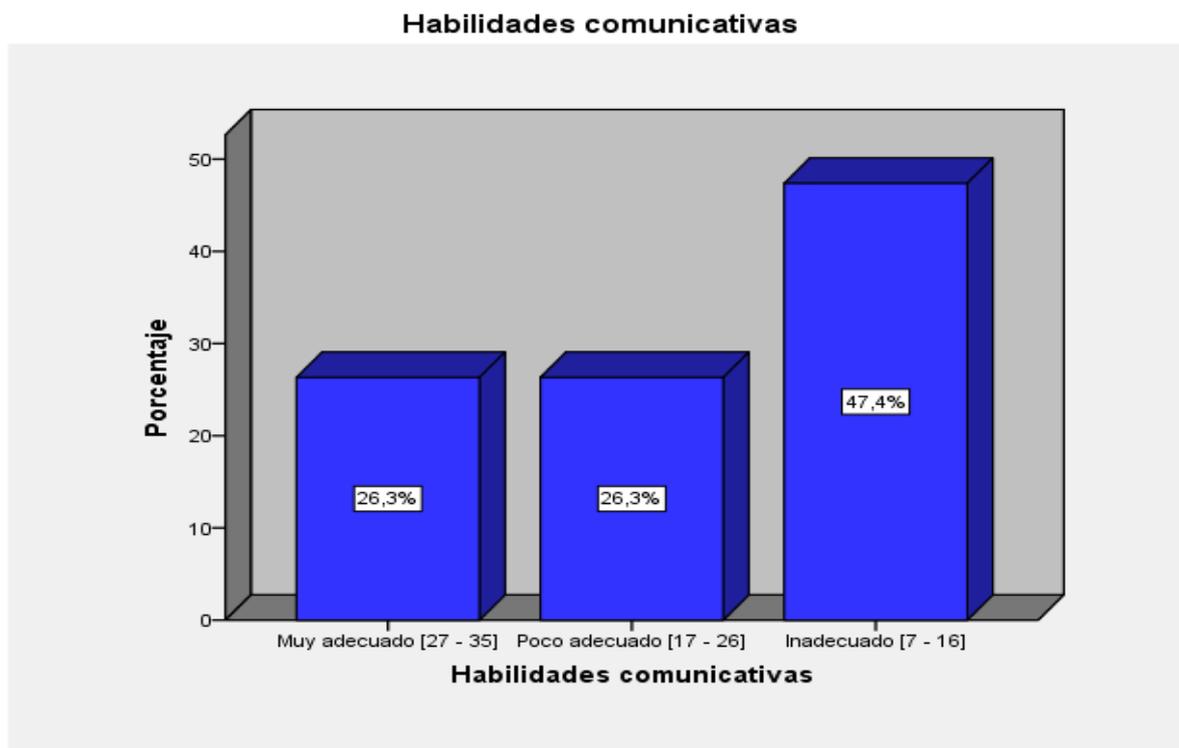


Figura 2. Porcentajes de la dimensión habilidades comunicativas

En la tabla 10 y figura 2 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla que en cuanto a las habilidades comunicativas, el 47,4% de los docentes considera que las habilidades comunicativas, como parte de las relaciones humanas son inadecuadas, para el 26,3% son poco adecuadas y para un porcentaje similar de 26,3% es muy adecuado. En síntesis se puede afirmar que, poco menos de la mitad de docentes considera que dentro de la institución educativa no existe una buena comunicación, puesto que consideran que las habilidades comunicativas son inadecuadas para las buenas relaciones humanas.

Tabla 11.

*Niveles según porcentajes de la dimensión compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado [22 - 30]	17	17,9	17,9	17,9
	Poco adecuado [14 - 21]	34	35,8	35,8	53,7
	Inadecuado [6 - 13]	44	46,3	46,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

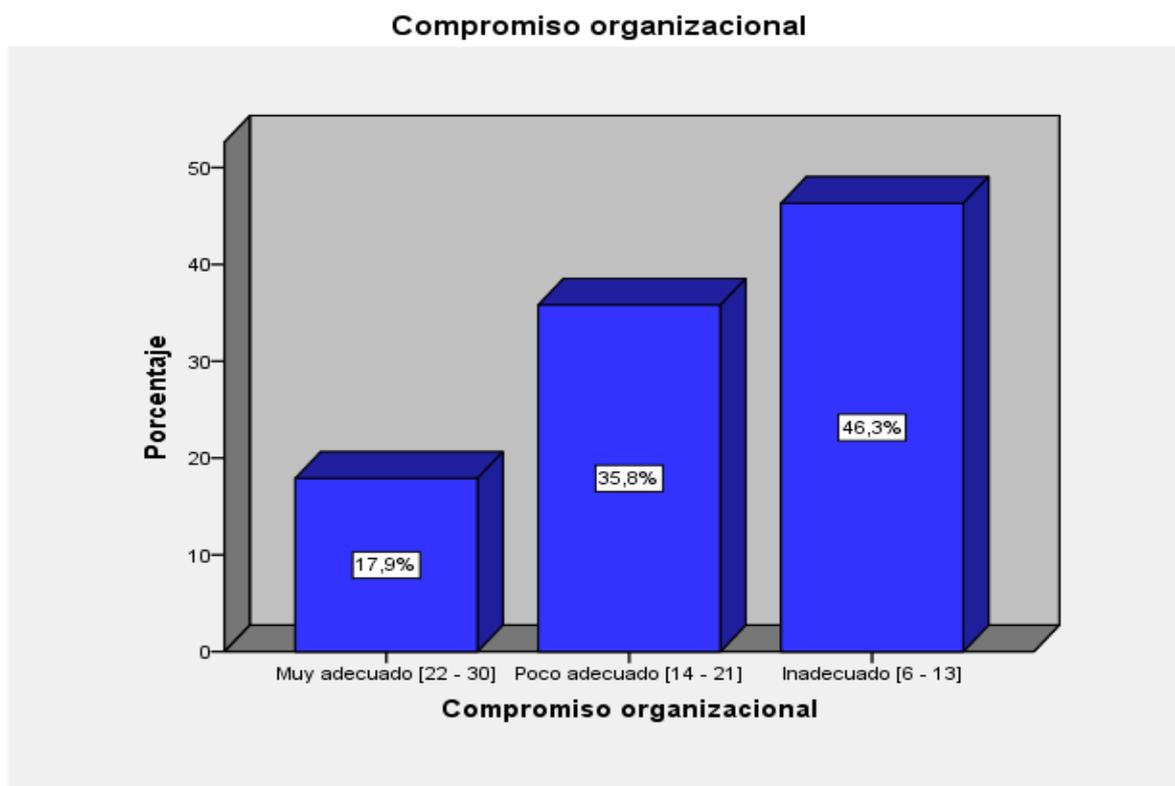


Figura 3. Porcentajes de la dimensión compromiso organizacional

En la tabla 11 y figura 3 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla que en cuanto al compromiso organizacional, el 46,3% de los docentes considera que el compromiso organizacional, como parte de las relaciones humanas es inadecuado, para el 35,8% es poco adecuado y para un porcentaje de 17,9% es muy adecuado. Es decir que, se puede afirmar que, poco menos de la mitad de docentes considera que en la institución educativa no existe un verdadero compromiso organizacional lo cual se refleja en las características de las relaciones humanas, dentro de la institución.

Tabla 12.

*Niveles según porcentajes de la dimensión estilo de liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado [27 - 35]	29	30,5	30,5	30,5
	Poco adecuado [17 - 26]	29	30,5	30,5	61,1
	Inadecuado [7 - 16]	37	38,9	38,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

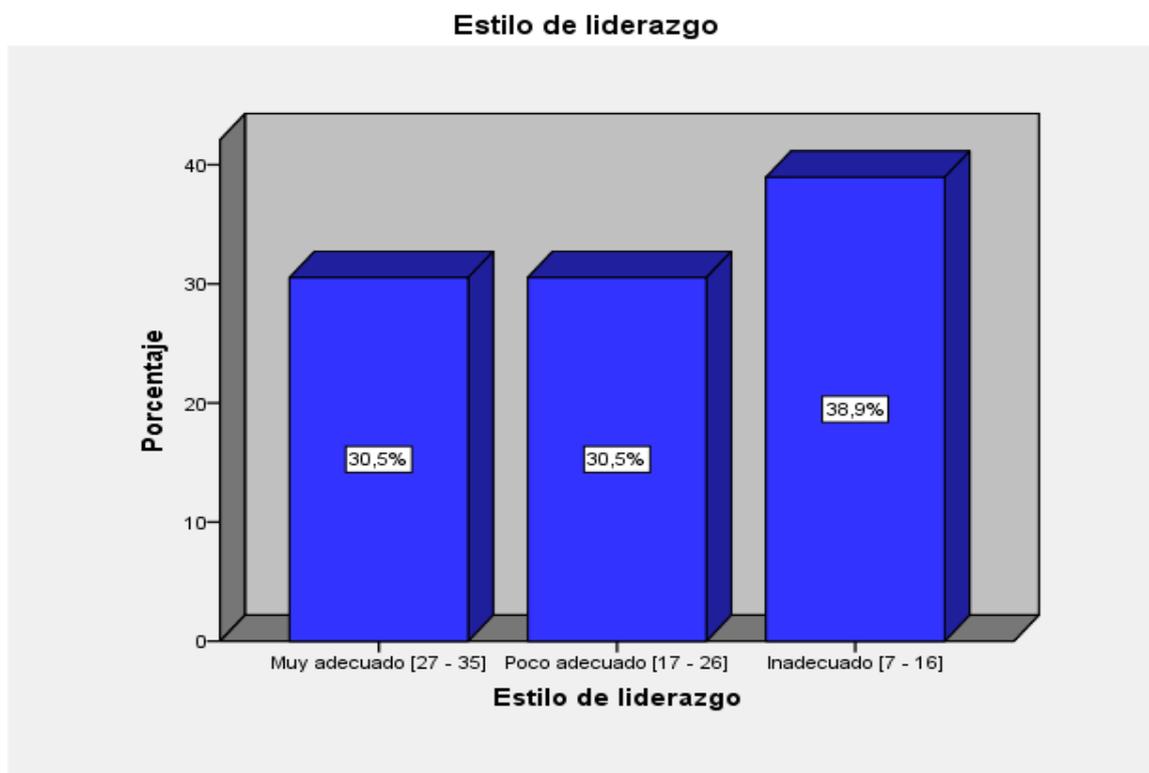


Figura 4. Porcentajes de la dimensión estilo de liderazgo

En la tabla 12 y figura 4 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chacacayo, en donde se detalla que en cuanto al estilo de liderazgo, el 38,9% de los docentes considera que el estilo de liderazgo que se practica en la institución educativa, como parte de las relaciones humanas es inadecuado, para el 30,5% es poco adecuado y para un porcentaje similar de 30,5% es muy adecuado. En síntesis, se puede afirmar que, existe un criterio parcializado en cuanto al estilo de liderazgo, ya que los porcentajes son muy similares y consideran que el liderazgo puede oscilar entre inadecuado, poco adecuado y muy adecuado.

Tabla 13.

*Niveles según porcentajes de la variable desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [74 - 100]	19	20,0	20,0	20,0
	Poco eficiente [47 - 73]	28	29,5	29,5	49,5
	Deficiente [20 - 46]	48	50,5	50,5	100,0
Total		95	100,0	100,0	

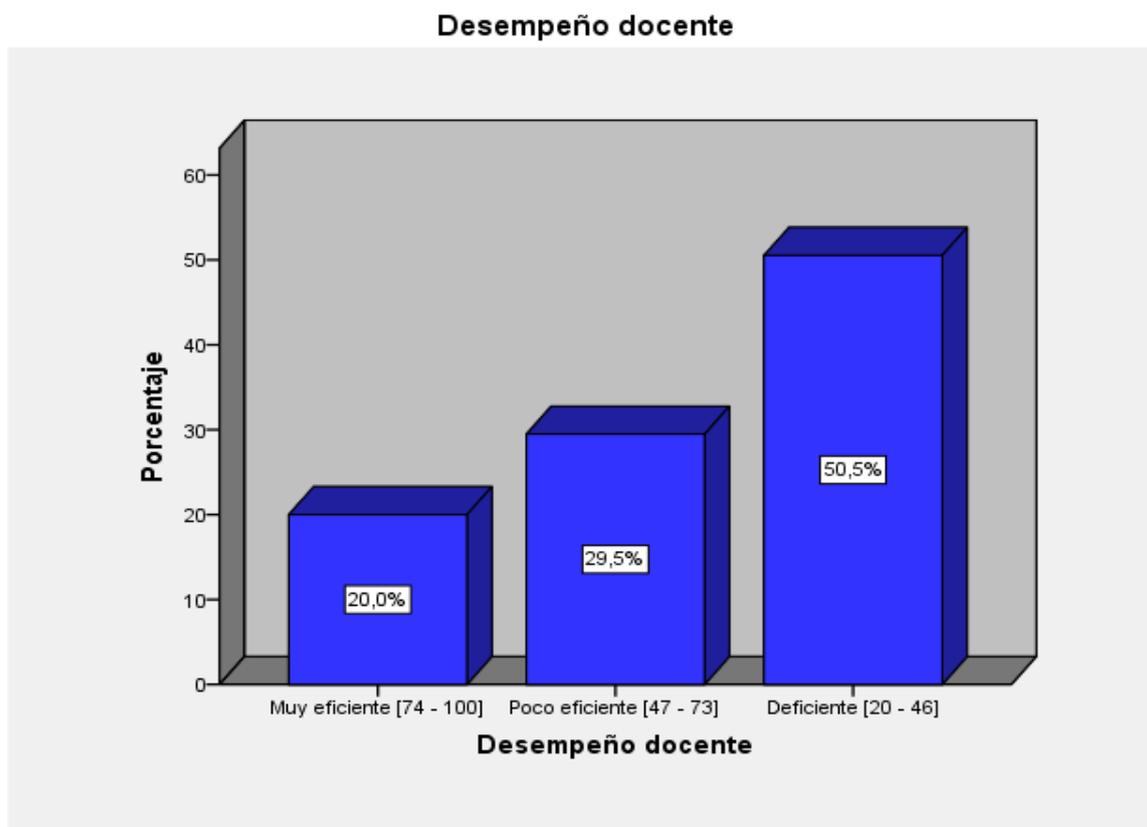


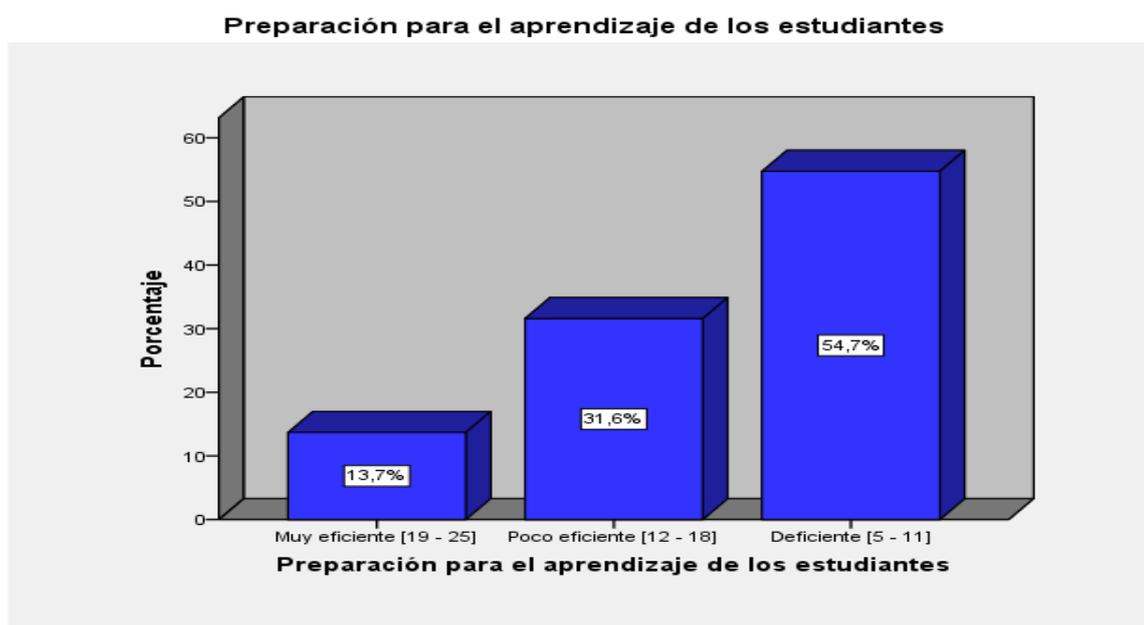
Figura 5. Porcentajes de la variable desempeño docente

En la tabla 13 y figura 5 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla que en cuanto al desempeño docente, el 50,5% de los docentes demostraron tener un desempeño de deficiente; así también el 29,5% de ellos demostró un desempeño poco eficiente y el 20% demostró que su desempeño es muy eficiente. En razón de estos porcentajes se puede indicar que existe un desempeño de predominio deficiente y es muy escaso el porcentaje de docentes que demuestran desempeñarse de manera muy eficiente.

Tabla 14.

*Niveles según porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	13	13,7	13,7	13,7
	Poco eficiente [12 - 18]	30	31,6	31,6	45,3
	Deficiente [5 - 11]	52	54,7	54,7	100,0
Total		95	100,0	100,0	



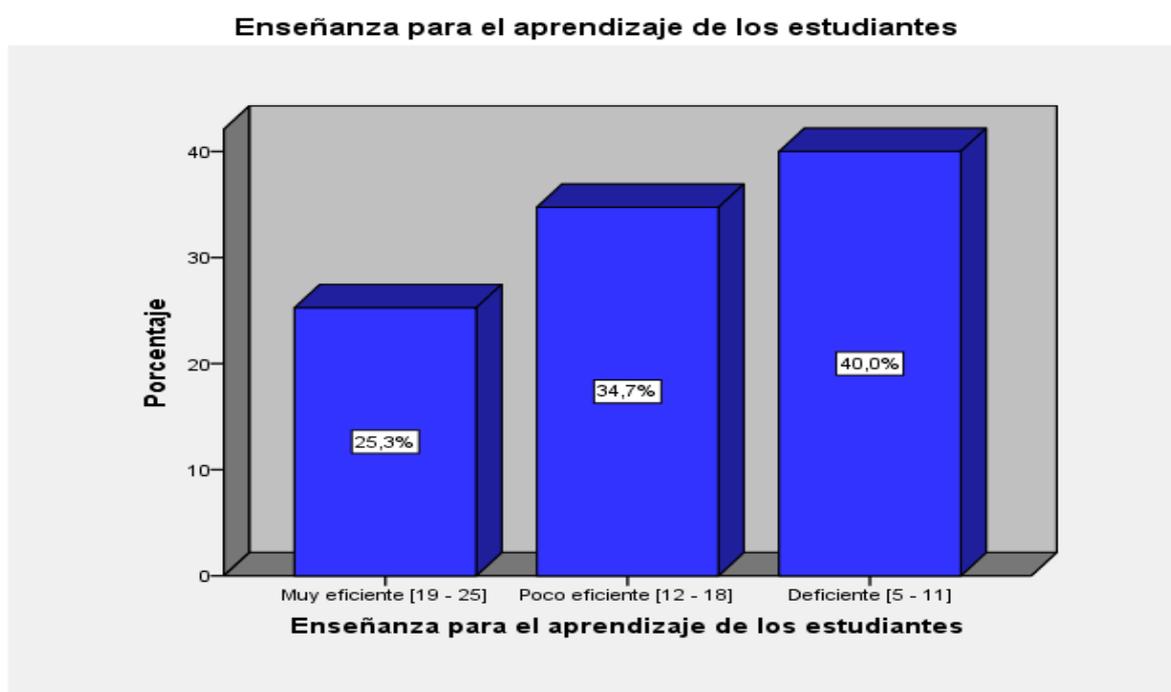
*Figura 6. Porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

En la tabla 14 y figura 6 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla que en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 54,7% de los docentes demostraron tener deficiencias en cuanto a la preparación de los aprendizajes; así también el 31,6% de ellos demostró que es poco eficiente en la preparación de sus aprendizajes y el 13,7% de ellos demostró ser muy eficiente en cuanto a la preparación de los aprendizajes de sus estudiantes. Por ello, se puede afirmar que poco más de la mitad de docentes presenta deficiencias en la preparación de sus aprendizajes en favor de sus estudiantes.

Tabla 15.

*Niveles según porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	24	25,3	25,3	25,3
	Poco eficiente [12 - 18]	33	34,7	34,7	60,0
	Deficiente [5 - 11]	38	40,0	40,0	100,0
Total		95	100,0	100,0	



*Figura 7. Porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

En la tabla 15 y figura 7 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla que en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 40% de los docentes demostraron tener deficiencias en cuanto a la enseñanza de los aprendizajes; así también el 34,7% de ellos demostró que son poco eficientes en la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes y el 25,3% de ellos demostró ser muy eficiente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes. En síntesis, se puede afirmar que poco menos de la mitad de los docentes es ineficientes en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus alumnos.

Tabla 16.

*Niveles según porcentajes de la variable participación en la gestión de la escuela*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	19	20,0	20,0	20,0
	Poco eficiente [12 - 18]	24	25,3	25,3	45,3
	Deficiente [5 - 11]	52	54,7	54,7	100,0
Total		95	100,0	100,0	



*Figura 8. Porcentajes de la variable participación en la gestión de la escuela*

En la tabla 16 y figura 8 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chacabuco, en donde se detalla que en cuanto a la participación en la gestión de la escuela, el 54,7% de los docentes demostraron que su participación en la gestión de la escuela es deficiente; así también el 25,3% de ellos demostró que su participación es poco eficiente y el 20% de ellos demostró tener una participación muy eficiente en la gestión de la escuela. Por ello, se puede afirmar que algo más de la mitad de los docentes demostraron que su participación en la gestión de la escuela es deficiente.

Tabla 17.

*Niveles según porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	18	18,9	18,9	18,9
	Poco eficiente [12 - 18]	18	18,9	18,9	37,9
	Deficiente [5 - 11]	59	62,1	62,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



*Figura 9. Porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

En la tabla 17 y figura 9 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla que en referencias al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 62,1% de los docentes demostraron que su desarrollo de su profesionalidad e identidad es deficiente; así también el 18,9% de ellos demostró que este tipo de desarrollo es poco eficiente y el 18,9% de ellos demostró tener un desarrollo de su profesionalidad e identidad muy eficiente, dentro de su desempeño docente. Se puede afirmar que existe poco más de la mitad de maestros y maestras que tienen deficiencias en el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente.

### 3.2. Prueba de hipótesis

Para conocer la veracidad de cada una de las hipótesis de investigación, se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman.

#### Hipótesis general

**Ho=** No existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

**Hi=** Existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019

#### Condición estadística

El nivel de significación “p” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; equivale al 95%.

Tabla 18.

*Prueba de correlación para las variables relaciones humanas y desempeño docente, según Spearman*

		Relaciones humanas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación 1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18 se muestran los resultados de la prueba de hipótesis general en la cual se observa que el p-valor es de ,000 < ,050. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de Rho= ,729. Lo cual indica

una correlación positiva media alta. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es altamente probable que se mejore el desempeño de los docentes a nivel institucional.

### Hipótesis específica 1

**Ho=** No existe relación significativa entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

**Hi=** Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019

Condición estadística

El nivel de significación “p” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; equivale al 95%.

Tabla 19.

*Prueba de correlación para la variable relaciones humanas y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según Spearman*

			Relaciones humanas	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coefficiente correlación	de 1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente correlación	de ,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19 se muestran los resultados de la prueba de hipótesis general en la cual se observa que el p-valor es de ,000 < ,050. Este valor permite rechazar la



En la tabla 20 se muestran los resultados de la prueba de hipótesis general en la cual se observa que el p-valor es de  $,000 < ,050$ . Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,469$ . Lo cual indica una correlación positiva media baja. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que el docente mejore en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

### Hipótesis específica 3

**Ho=** No existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

**Hi=** Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019

Condición estadística

El nivel de significación “p” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; equivale al 95%.

Tabla 21.

*Prueba de correlación para la variable relaciones humanas y la dimensión participación en la gestión de la escuela, según Spearman*

		Relaciones humanas	Participación en la gestión de la escuela
Rho de Spearman	Relaciones humanas	de 1,000	,679**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	95	95
	Participación en la gestión de la escuela	de ,679**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	95	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21 se muestran los resultados de la prueba de hipótesis general en la cual se observa que el p-valor es de  $,000 < ,050$ . Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,679$ . Lo cual indica una correlación positiva media. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente la participación de los docentes en la gestión de la escuela.

#### Hipótesis específica 4

**Ho=** No existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.

**Hi=** Existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019

Condición estadística

El nivel de significación “p” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; equivale al 95%.

Tabla 22.

*Prueba de correlación para la variable relaciones humanas y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según Spearman*

			Relaciones humanas	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desarrollo de profesionalidad y identidad docente	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22 se muestran los resultados de la prueba de hipótesis general en la cual se observa que el p-valor es de  $,000 < ,050$ . Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,583$ . Lo cual indica una correlación positiva media. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## **IV. Discusión**

Los resultados que se obtuvieron en cuanto al objetivo general que se orientó a Determinar la relación entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, indican que, en cuanto a las relaciones humanas, el 62,1% de los docentes considera que las relaciones humanas en la institución son inadecuadas, para el 34,7% son poco adecuadas y para el 3,2% es muy adecuado. En resumen se puede señalar que, existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas. En otro extremo se obtuvo que, en referencia al desempeño docente, el 50,5% de los docentes demostraron tener un desempeño de deficiente; así también el 29,5% de ellos demostró un desempeño poco eficiente y el 20% demostró que su desempeño es muy eficiente. En razón de estos porcentajes se puede indicar que existe un desempeño de predominio deficiente y es muy escaso el porcentaje de docentes que demuestran desempeñarse de manera muy eficiente.

Se puede apreciar que los valores de las variables de estudio señalan niveles similares según los porcentajes que se han obtenido, es por ello, que al realizar la prueba de hipótesis se pudo comprobar que el p-valor es de  $,000 < ,050$ . Este valor nos permitió rechazar la hipótesis nula infiriendo que existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. Además el coeficiente de correlación es de  $Rho = ,729$  indica una correlación positiva media alta deduciendo que si se mejora las relaciones humanas es altamente probable que se mejore el desempeño de los docentes a nivel institucional.

Los valores obtenidos guardan cierta similitud con los resultados del estudio efectuado por Espinosa (2014) donde se concluye principalmente que se ha diagnosticado la situación problemática de la institución a través de la aplicación e interpretación de la encuesta, en lo que se halló que el 61% tiene serias deficiencias en relación al manejo de la comunicación interna; también se concluye que la jerarquía no motiva al personal, lo cual afirma un 60%, por lo que señalan que la motivación muchas veces repercute en su autoestima, por lo que se percibió carencia de actitudes motivacionales en la institución en que se llevó a cabo el

estudio. Estos resultados nos brindan información valiosa sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, dejando una posición clara de que las relaciones humanas no solo se vinculan con el desempeño si no que de algún modo también están relacionadas al clima institucional que se forma como producto de las relaciones humanas.

También existe el estudio de Nieves (1997) en el cual se concluyó que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables de estudio. En esta investigación se logra demostrar que es el desempeño docente el que se encuentra relacionado con el clima organizacional, sin embargo, esta relación no resulta ser muy significativa, lo que quiere decir que, el valor de la significancia no corresponde al valor esperado. Aun así, lo importante radica en que el desempeño también es una variable que se encuentra vinculada con el clima organizacional que se genera por el tipo de relaciones humanas que se practican dentro de la institución.

Sobre el primer objetivo específico que buscaba describir la relación entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo. Se pudo obtener resultados que indican que existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas, además, en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 54,7% de los docentes demostraron tener deficiencias en cuanto a la preparación de los aprendizajes; así también el 31,6% de ellos demostró que es poco eficiente en la preparación de sus aprendizajes y el 13,7% de ellos demostró ser muy eficiente en cuanto a la preparación de los aprendizajes de sus estudiantes. Por ello, se puede afirmar que poco más de la mitad de docentes presenta deficiencias en la preparación de sus aprendizajes en favor de sus estudiantes.

En base a estos porcentajes se puede afirmar que tanto las relaciones humanas como la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes, son percibidas en un nivel inapropiado o deficiente, demostrando de esta manera que existe tendencia a la existencia de una correlación la misma que

de acuerdo a los resultados de la prueba de Spearman, el p-valor es de  $,000 < ,050$ . Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,714$ . Lo cual indica una correlación positiva media alta. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es altamente probable que el docente mejore en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Desde ya, con estos resultados es trascendente citar la investigación realizada por García (2014) quien concluyó que el desempeño docente tiene un grado de relación de significatividad con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la muestra, siendo el grado de relación 0.601. En ese sentido, se estableció que a mayores niveles de calidad pedagógica, se tendrá mayores niveles de adquisición, asimilación y aplicación del aprendizaje en los estudiantes de la Institución donde se llevó a cabo el estudio. Es claro que se puede inferir que si el desempeño mejora, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes tendrá también un mayor nivel y en consecuencia las relaciones humanas alcanzaran un incremento similar, debido a su correlación existente.

Una de las investigaciones que refuerzan la teoría de que un mejor desempeño reflejara mayor preparación para el aprendizaje y por tanto, el incremento en el nivel de las relaciones humanas también sufrirá una modificación, corresponde a Rodríguez (2009) donde se concluyó que para que el desempeño docente sea exitoso o eficiente debe conocer diferentes técnicas, lo cual le va a permitir abordar adecuadamente a cada estudiante. También se establece la importancia de la capacitación y del dominio de estrategias y metodologías por parte del profesor, así como la necesaria motivación del estudiante, lo cual debe plantearse de modo permanente. Esta investigación brinda las pautas, según cada uno de los aspectos que los docentes deben considerar para poder concretizar resultados positivos en los aprendizajes de sus estudiantes.

Los valores sobre el segundo objetivo específico que buscó identificar la relación entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los

estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, indicaron que existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas; en tanto, sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 40% de los docentes demostraron tener deficiencias en cuanto a la enseñanza de los aprendizajes; así también el 34,7% de ellos demostró que son poco eficientes en la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes y el 25,3% de ellos demostró ser muy eficiente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes. En síntesis, se puede afirmar que poco menos de la mitad de los docentes es ineficientes en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus alumnos.

Los porcentajes una vez más demuestran una tendencia a que tanto la variable relaciones humanas como la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se ubican en niveles similares, por lo que, es factible de inferir la existencia de una correlación. Esta última, se logró corroborar con los resultados de la prueba de Spearman en donde el p-valor es de  $,000 < ,050$ . Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,469$ . Lo cual indica una correlación positiva media baja. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que el docente mejore en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Frente a estos resultados se puede citar la investigación de Martín (2011) donde se concluyó que el módulo posibilita efectos moderadamente significativos en las relaciones humanas de la muestra de estudio, por lo cual se evaluaron como los elementos más positivos en este positivo cambio, las lecturas reflexivas, la exposición de la importancia de los valores y destacando la trascendencia de las habilidades sociales en la vida de todo ser humano, además de priorizar el carácter interactivo en el desarrollo de las relaciones humanas. Al mismo tiempo, la dimensión asociada al compañerismo es una de las que tiene mejor y mayor efecto empírico, por lo que los demás grados y docentes podrían realizar de forma concertada programa de esa naturaleza para potenciar las relaciones humanas, sin

distinciones de edad, cargos en la institución u otras diferencias. Si bien el autor de esta investigación no buscaba determinar una correlación, sus hallazgos nos dan pistas claras para poder mejorar las relaciones humanas y de este modo poder tener un mayor o mejor desempeño por parte de los docentes. Se resalta en ello, trascendencia de las habilidades sociales para el trabajo con las relaciones humanas o interpersonales.

Otra de las investigaciones que nos brindan pistas claras de cómo lograr mejores relaciones entre las personas corresponde a Godoy (2014) este autor concluyó que el programa “Me pongo en tus zapatos” mejoró de forma significativa las relaciones interpersonales. El grupo experimental tuvo mejora en las relaciones interpersonales en la evaluación de posttest. Se puede evidenciar que, la empatía o el ponerse en la situación de los demás genera cambios en las relaciones humanas por lo que, el desarrollo de la empatía en los docentes mejora las relaciones entre ellos y por ende eleva el nivel de desempeño de los docentes.

En cuanto al tercer objetivo específico que estuvo orientado a determinar la relación entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chacacayo. Los valores porcentuales señalan que existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas, pro además, en cuanto a la participación en la gestión de la escuela, el 54,7% de los docentes demostraron que su participación en la gestión de la escuela es deficiente; así también el 25,3% de ellos demostró que su participación es poco eficiente y el 20% de ellos demostró tener una participación muy eficiente en la gestión de la escuela. Por ello, se puede afirmar que algo más de la mitad de los docentes demostraron que su participación en la gestión de la escuela es deficiente.

Al igual que en los casos antes vistos se observa que la variable relaciones humanas y la dimensión participación en la gestión de la escuela se ubican en niveles similares demostrando que ambos son deficientes y por ello, nos faculta en poder inferir que existe una correlación entre ambos aspectos. Lo dicho queda demostrado con los resultados de la prueba de hipótesis en donde el p-valor es de

,000 < ,050. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,679$ . Lo cual indica una correlación positiva media. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente la participación de los docentes en la gestión de la escuela.

Tomando como referencia a estos resultados se puede citar el estudio de Méndez (2005) el mismo que concluyó que las relaciones humanas juegan un papel muy importante en la vida social de las personas y como tal ejercen una influencia en lo que ocurre en las experiencias transculturales. Considerando la conclusión del autor se puede aseverar que las experiencias que comparten los docentes con sus estudiantes van más allá de su ámbito cultural puesto que el docente debe tener una visión integral de las necesidades de sus estudiantes y en la medida en que pueda identificarlas lograra reflejar un mejor desempeño. A su vez, los docentes que desarrollen una vida social basada en las buenas relaciones interpersonales tendrán una mejor participación en la gestión de la escuela.

El cuarto y último objetivo específico se orientó a determinar la relación entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo. En lo referente a ello, existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas. A ello se suman los resultados sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 62,1% de los docentes demostraron que su desarrollo de su profesionalidad e identidad es deficiente; así también el 18,9% de ellos demostró que este tipo de desarrollo es poco eficiente y el 18,9% de ellos demostró tener un desarrollo de su profesionalidad e identidad muy eficiente, dentro de su desempeño docente. Se puede afirmar que existe poco más de la mitad de maestros y maestras que tienen deficiencias en el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente.

En ambos casos se identificó la existencia de deficiencias existentes en niveles similares, describiendo de este modo la existencia de correlación que se demuestra con los valores de la prueba de Spearman en donde el p-valor es de  $,000 < ,050$ . Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,583$ . Lo cual indica una correlación positiva media. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Para consolidar estos resultados se puede citar la investigación de Ojeda (2010) la cual concluye que, de acuerdo al indicador creatividad e innovación, demuestran que los docentes muy poco ceden espacios para tratar problemas de dificultades de aprendizaje, mucho menos utilizan métodos de instrucción de atención individual, pequeños grupos y colectivos; igualmente casi nunca aplican estrategias innovadora para obtener resultados positivos, es decir, alcanzar el conocimiento, pero sobre todo incentivando la creatividad.

Este estudio nos demuestra que el desarrollo profesional como parte del desempeño docente, presenta diversos que deben ser tomados en cuenta a la hora de promover el desarrollo la profesionalidad y la identidad del docente. Uno de ellos corresponde a la creatividad e innovación que el docente desarrolla en la búsqueda de la solución de los problemas institucionales y de los que forman parte de los aprendizajes de los estudiantes.

## **V. Conclusiones**

**Primera:**

Se ha determinado que existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,729$ . Lo cual indica una correlación positiva media alta. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es altamente probable que se mejore el desempeño de los docentes a nivel institucional con un nivel de significancia del 95%.

**Segunda:**

Se puede describir que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,714$ . Lo cual indica una correlación positiva media alta. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es altamente probable que el docente mejore en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Siendo el nivel de significancia de 95%.

**Tercera:**

Se ha identificado que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,469$ . Lo cual indica una correlación positiva media baja. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que el docente mejore en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. El valor de la significancia fue de  $p = ,000$ .

**Cuarta:**

Se ha determinado que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho =$

,679. Lo cual indica una correlación positiva media. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente la participación de los docentes en la gestión de la escuela. La significancia es de  $p = ,000$ .

**Quinta:**

Se pudo determinar que existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de  $Rho = ,583$ . Lo cual indica una correlación positiva media. De ahí que, si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Con un nivel de significancia del 95%.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

Fortalecer las prácticas comunicativas, tomando como eje central el compromiso de los docentes, logrado a partir de la presencia de un liderazgo positivo que motive de manera permanente a los trabajadores.

**Segunda:**

Fortalecer las capacidades de gestión de aprendizaje del docente, implementando talleres de capacitación basados en la formación de los Grupos de Aprendizaje, en donde se comparta las experiencias exitosas de cada uno de ellos.

**Tercera:**

Promover alianzas estratégicas con instituciones públicas o privadas que permitan la realización de talleres de actualización o capacitación en el manejo de estrategias de enseñanza, garantizando así la adquisición de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes.

**Cuarta:**

Fortalecer el trabajo en equipo, a partir de la delegación de funciones, en donde todos los docentes asuman un rol compatible con el dominio de sus habilidades específicas, para garantizar un trabajo eficiente y el logro de las metas propuestas.

**Quinta:**

Se debe desarrollar talleres institucionales para poder fortalecer las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad educativa. Estos talleres deben programarse de manera permanente y en el transcurso de los bimestres académicos.

## **VII. Referencias**

- Bacharach, S. (1989). *Políticas de desarrollo organizacional en la escuela*. New York: Prentice Hall.
- Bartra, K. (2008). *Comunicación empática y el desempeño del docente universitario*. Lima: Perú. USMP.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: un modelo TCC*. Huancayo: Pirámide.
- Coronado, M. (2009). *Competencias sociales y convivencia*. Buenos Aires: Noveduc Libros.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3ª. Ed.). México: Thomson.
- Díez, S. (2006). *Técnicas de comunicación*. La comunicación en la empresa. Madrid: Ideas propias editorial.
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Kraatz, M. & Moore, J. (2002). *Migración ejecutiva y cambio institucional*. California: Diario de la Academia de Administración
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Mendieta, A. (2015). *El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente*. México: UPN – Ajusco
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Un buen maestro cambia tu vida. Recuperado: [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Monjas, M. (1999). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (Pehis) para niños y niñas en edad escolar*. Madrid: CEPE.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente*. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Coop. Editorial Magisterio.

- Murillo, F. (2006). *Hacer de la Educación un ámbito basado en evidencias científicas*. Madrid: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación”.
- Nassif, R. (1993). *Formación docente para el desarrollo*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Petri, H. (2001). *Motivación: teoría, investigación y aplicaciones*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Rivera, O. (2016). *Monitoreo e Indicadores del desempeño docente*. Ciudad de Guatemala: Organización de los Estados Iberoamericanos.
- Rodríguez, L. (1998). *Módulo de psicología educacional*. Lima: UNE.
- Sevillano, M. (2004). *Didáctica en el núcleo de la Pedagogía*. Madrid: UNED.
- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. México: Limusa.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y educación. La Habana.
- Valdés, H. (2006). *Evaluación del Desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Cataluña: Universitat Oberta de Catalunya.
- Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario*. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.

## **Anexos**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019							
Autora: Br. Juana Rosa Gabriel Tirajaya							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?  <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?  <b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.  <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  <b>Objetivo específico 1</b> Describir la relación entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.  <b>Objetivo específico 2</b> Identificar la relación entre las relaciones humanas y la enseñanza para el	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.  <b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>  <b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.  <b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la enseñanza para	<b>Variable 1: Relaciones humanas</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Habilidades comunicativas.</b>	Habilidades verbales Habilidades no verbales Habilidades paraverbales Canales de comunicación Medios de comunicación	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy Adecuado [27 – 35] Poco Adecuado [17 – 26] Inadecuado [7 – 16]
			<b>Compromiso organizacional.</b>	Identificación con la organización. Metas institucionales Fidelización del docente. Lealtad con su labor Políticas organizacionales	8,9,10,11,12,13,		Muy Adecuado [22 – 30] Poco Adecuado [14 – 21] Inadecuado [6 – 13]
<b>Estilo de liderazgo.</b>	Estilo gerencial del directivo. Estilo conductual del directivo. Seguridad laboral. Clima institucional	14,15,16,17,18,19,20.	Muy Adecuado [27 – 35] Poco Adecuado [17 – 26] Inadecuado [7 – 16]				
			<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				

<p>estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y la participación en la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019?</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre las relaciones humanas y la participación en la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.</p>	<p>el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos – Chaclacayo, 2019.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b></p> <p><b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b></p> <p><b>Participación en la gestión de la escuela.</b></p> <p><b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p> <p>Elaboración del programa curricular. Enfoque intercultural. Enfoque inclusivo Conocimiento de las características de los estudiantes.</p> <p>En foque educativo utilizado. Dominio pedagógico. Motivación al estudiante. Desarrollo de estrategias metodológicas. Estrategias de evaluación</p> <p>Coordinación a nivel de Red Educativa. Comunicación efectiva. Participación de los padres. Análisis de logros a nivel comunitario.</p> <p>Reflexión sobre la práctica docente. Desarrollo de la hora colegiada. Análisis de logros en la ECE. Manejo de políticas educativas</p>	<p><b>Ítems</b></p> <p>1,2,3,4,5,</p> <p>6,7,8,9,10,</p> <p>11,12,13,14,15,</p> <p>16,17,18,19,20.</p>	<p><b>Escala de medición</b></p> <p>Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p> <p>Muy eficiente [19 – 25] Poco eficiente [12 – 18] Deficiente [5 – 11]</p> <p>Muy eficiente [19 – 25] Poco eficiente [12 – 18] Deficiente [5 – 11]</p> <p>Muy eficiente [19 – 25] Poco eficiente [12 – 18] Deficiente [5 – 11]</p> <p>Muy eficiente [19 – 25] Poco eficiente [12 – 18] Deficiente [5 – 11]</p>
--	---	--	---	--	--	---	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p>	<p><b>Población:</b> Constituida por 125 docentes de la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico Aleatorio simple.</p> <p><b>Tamaño de la muestra:</b> 95 docentes de la Institución Educativa Felipe Santiago</p>	<p><b>Variable 1: Relaciones humanas</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario Basado en la teoría de Dalton (2007)</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Desempeño docente</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p>	<p><b>Descriptiva:</b> El análisis descriptivo ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes que en forma cuantitativa detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la utilización de la representación a través de gráficos de barras que puedan complementar la descripción de las variables de estudio en función de los objetivos trazados.</p> <p><b>Inferencial:</b> Para la prueba de hipótesis se utilizará el Estadígrafo de Rho de Spearman, debido a que ambas variables son categóricas o cualitativas.</p>

No experimental - Correlacional	Estenos de Chaclacayo.	<b>Instrumento:</b> Cuestionario Basado en el Manual del Buen desempeño Docente (2017).	
------------------------------------	---------------------------	---	--

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES HUMANAS

#### Estimado docente.

Este cuestionario consta de 20 ítems y cada uno de ellos busca recolectar información sobre las relaciones humanas que se producen en su centro laboral. Por ello, solicito que su persona responda de manera veraz cada una de las preguntas a fin de poder lograr recabar la información necesaria para cumplir con el propósito de esta investigación.

#### INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente y luego marque con un aspa "X" la alternativa que corresponda a su respuesta. Como opciones de respuesta se presentan las siguientes alternativas:

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

N°	PREGUNTAS	Escala				
		5	4	3	2	1
<b>Habilidades comunicativas</b>						
1	Los docentes utilizan el lenguaje apropiado para hacer valer sus derechos.					
2	Los docentes demuestran apertura para escuchar a los demás.					
3	Los docentes se comunican entre sí, empleando el tono adecuado de voz.					
4	Los docentes enfatizan sus expresiones para motivar o alentar a quienes tienen dificultades.					
5	Los docentes respetan cuando alguien está en uso de la palabra.					
6	Se utilizan los canales apropiados para reconocer los logros de cada docente.					
7	Se utilizan los medios de comunicación adecuados para apoyar a los docentes con dificultades.					
<b>Compromiso organizacional</b>						
8	Los docentes muestran predisposición para participar en el trabajo en equipo.					
9	Los docentes participan en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución					
10	Los docentes toman en cuenta las metas institucionales dentro de la planificación de actividades en la hora colegiada.					
11	Los docentes se esfuerzan por establecer relaciones positivas con sus superiores y colegas.					
12	Los docentes practican y promueven la responsabilidad, como parte de su compromiso laboral.					
13	Los docentes demuestran capacidad para cumplir con las políticas de la organización.					

<b>Estilo de liderazgo</b>						
14	Los directivos interactúan con los docentes demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüísticas.					
15	Los directivos practican la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.					
16	Los directivos actúan con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa					
17	Los directivos pregonan y gestionan con el ejemplo.					
18	Los directivos practican la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional					
19	Los directivos se preocupan por que las aulas cuenten con extintores y demás elementos de seguridad.					
20	Los directivos se interesan por mantener un clima institucional que favorezca la práctica docente.					

### Cuestionario Sobre Desempeño Docente

Estimado docente a continuación se le presenta una relación de preguntas. Luego de leerlas detenidamente, pido a usted responda cada una de ellas de manera más veraz y oportuna. Cada una de sus respuestas contribuye en la investigación que se realiza sobre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica.

#### **INSTRUCCIONES:**

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1	Se cumple a cabalidad con la elaboración del programa curricular.					
2	Se realiza la preparación de aprendizajes con un enfoque intercultural.					
3	Se planifica los aprendizajes desde un enfoque inclusivo.					
4	Se cumple con la evaluación de diagnóstico a nivel institucional.					
5	Los docentes preparan los aprendizajes en función de las características de sus estudiantes.					
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
6	Los docentes demuestran dominio del enfoque educativo que utilizan.					
7	Es claro que existe dominio pedagógico por parte de los docentes.					
8	La motivación es considerada por el docente, como el elemento vital del aprendizaje.					
9	Los docentes empujan diversas estrategias pedagógicas para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.					
10	Los docentes han diversificado sus estrategias para evaluar a los estudiantes.					
<b>Participación en la gestión de la escuela</b>						
11	Los docentes participan en la gestión a nivel su Red Educativa.					
12	La coordinación entre los docentes de la Red educativa es permanente.					
13	La comunicación entre docentes es cordial y fluida.					
14	Se incluye a los padres en la gestión que realizan los docentes.					
15	Se incluye a la comunidad educativa e general en el análisis de los logros institucionales.					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
16	Los docentes reflexionan sobre su propia práctica docente.					

17	Los docentes cumplen con el desarrollo de la hora colegiada.					
18	Los docentes comparten experiencias exitosas durante el trabajo de la hora colegiada.					
19	Los docentes buscan mejorar sus logros alcanzados en la ECE.					
20	Los docentes han instaurado como política institucional la mejora de su perfil profesional.					

## Anexo 3: Base de datos

N°	Relaciones humanas																					Σ	V1	
	Habilidades comunicativas							Σ	Compromiso organizacional						Σ	Estilo de liderazgo								Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17	P18	P19			
1	1	1	2	1	3	1	2	11	1	5	1	2	1	2	12	1	1	3	3	3	1	1	13	36
2	4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	1	1	3	5	19	4	4	4	4	4	4	1	25	77
3	2	3	4	1	1	3	3	17	3	3	5	5	4	3	23	3	1	3	3	2	3	3	18	58
4	4	3	5	4	3	3	3	25	3	3	4	2	3	3	18	2	3	4	3	4	3	4	23	66
5	2	4	4	4	3	4	5	26	4	2	3	3	5	5	22	4	4	4	4	5	4	1	26	74
6	4	2	3	4	3	3	3	22	4	1	3	1	3	3	15	3	3	4	3	4	3	4	24	61
7	1	3	4	5	4	5	4	26	4	1	4	5	4	5	23	4	3	3	3	4	3	2	22	71
8	4	4	4	5	5	5	5	32	5	1	4	1	5	5	21	5	4	5	4	4	4	5	31	84
9	1	5	1	5	5	3	3	23	4	1	1	1	5	4	16	4	2	5	4	5	2	3	25	64
10	4	4	4	4	5	5	4	30	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	3	26	78
11	3	2	2	2	1	1	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	1	4	3	2	2	3	17	41
12	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	24	67
13	2	4	5	4	4	3	4	26	5	3	4	5	4	5	26	4	4	3	3	4	5	4	27	79
14	1	3	2	4	4	3	2	19	3	4	1	2	4	5	19	5	3	4	3	3	3	3	24	62
15	4	3	4	3	4	4	3	25	3	4	5	2	4	2	20	3	3	3	4	1	2	5	21	66
16	5	5	5	5	4	4	4	32	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	4	4	3	3	25	78
17	3	4	4	4	4	5	5	29	4	3	4	4	5	4	24	3	3	3	3	2	2	2	18	71
18	5	5	5	5	4	4	5	33	5	1	5	2	5	5	23	5	5	5	5	5	3	1	29	85
19	4	4	4	4	4	2	3	25	3	4	3	2	3	4	19	3	2	2	3	5	2	3	20	64
20	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	19	4	2	3	4	5	3	3	24	70
21	4	3	5	4	4	3	2	25	3	4	3	2	3	3	18	4	2	4	3	3	2	4	22	65
22	5	4	5	4	5	5	5	33	5	1	5	2	4	5	22	4	2	4	5	4	4	5	28	83
23	2	2	3	3	3	1	1	15	1	4	1	3	2	2	13	2	2	2	2	3	2	3	16	44
24	3	4	3	4	4	4	3	25	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	3	4	3	2	22	67
25	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	19	2	3	4	3	3	3	2	20	63
26	4	4	4	4	5	4	3	28	3	3	3	3	4	4	20	4	4	5	4	5	4	2	28	76
27	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	3	2	3	5	21	4	4	5	5	3	4	4	29	81
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
29	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	4	3	4	3	20	3	2	3	3	3	2	4	19	58
30	3	4	4	5	5	5	4	30	4	1	4	2	4	4	19	4	3	5	5	4	4	5	30	79
31	3	4	4	4	3	4	3	25	3	2	4	3	3	4	19	3	3	4	4	4	4	4	26	70
32	5	5	5	4	4	4	5	32	5	1	5	3	5	5	24	4	4	5	5	4	5	4	31	87
33	4	5	5	5	5	5	5	34	5	1	3	1	4	4	18	5	4	5	5	5	5	2	31	83
34	4	3	4	4	5	4	4	28	5	1	5	1	5	5	22	5	5	5	5	4	5	4	33	83
35	5	5	3	4	5	3	3	28	2	5	5	5	5	5	27	4	1	5	5	3	3	2	23	78
36	3	5	5	5	5	4	5	32	4	3	5	3	4	4	23	4	3	5	4	4	4	5	29	84
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	29	82
38	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	84
39	2	2	3	3	3	1	1	15	1	2	1	3	2	2	11	2	2	2	2	3	2	3	16	42
40	4	4	4	4	5	5	4	30	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	3	26	78
41	4	4	3	4	3	3	3	24	4	1	3	1	3	3	15	3	3	4	3	4	3	4	24	63
42	2	4	4	4	3	4	5	26	4	2	3	3	5	5	22	4	4	4	4	5	4	1	26	74
43	4	3	5	4	3	3	3	25	3	3	4	2	3	3	18	2	3	4	3	4	3	4	23	66
44	3	2	2	2	1	1	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	1	4	3	2	2	3	17	41
45	2	4	5	4	4	3	4	26	5	3	4	5	4	5	26	4	4	3	3	4	5	4	27	79
46	3	4	4	4	4	5	5	29	4	3	4	4	5	4	24	3	3	3	3	2	2	2	18	71
47	4	4	4	4	4	2	3	25	3	4	3	2	3	4	19	3	2	2	3	5	2	3	20	64
48	4	3	5	4	4	3	2	25	3	4	3	2	3	3	18	4	2	4	3	3	2	4	22	65
49	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	24	67
50	5	5	5	5	4	4	5	33	5	1	5	2	5	5	23	5	5	5	5	5	3	1	29	85

51	1	1	2	1	3	1	2	11	1	5	1	2	1	2	12	1	1	3	3	3	1	1	13	36	
52	4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	1	1	3	5	19	4	4	4	4	4	4	1	25	77	
53	2	3	4	1	1	3	3	17	3	3	5	5	4	3	23	3	1	3	3	2	3	3	18	58	
54	4	3	5	4	3	3	3	25	3	3	4	2	3	3	18	2	3	4	3	4	3	4	23	66	
55	2	4	4	4	3	4	5	26	4	2	3	3	5	5	22	4	4	4	4	5	4	1	26	74	
56	4	2	3	4	3	3	3	22	4	1	3	1	3	3	15	3	3	4	3	4	3	4	24	61	
57	1	3	4	5	4	5	4	26	4	1	4	5	4	5	23	4	3	3	3	4	3	2	22	71	
58	4	4	4	5	5	5	5	32	5	1	4	1	5	5	21	5	4	5	4	4	4	5	31	84	
59	1	5	1	5	5	3	3	23	4	1	1	1	5	4	16	4	2	5	4	5	2	3	25	64	
60	4	4	4	4	5	5	4	30	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	3	26	78	
61	3	2	2	2	1	1	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	1	4	3	2	2	3	17	41	
62	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	24	67	
63	2	4	5	4	4	3	4	26	5	3	4	5	4	5	26	4	4	3	3	4	4	5	4	27	79
64	1	3	2	4	4	3	2	19	3	4	1	2	4	5	19	5	3	4	3	3	3	3	24	62	
65	4	3	4	3	4	4	3	25	3	4	5	2	4	2	20	3	3	3	4	1	2	5	21	66	
66	5	5	5	5	4	4	4	32	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	4	4	3	3	25	78	
67	3	4	4	4	4	5	5	29	4	3	4	4	5	4	24	3	3	3	3	4	2	2	18	71	
68	5	5	5	5	4	4	5	33	5	1	5	2	5	5	23	5	5	5	5	5	3	1	29	85	
69	4	4	4	4	4	2	3	25	3	4	3	2	3	4	19	3	2	2	3	5	2	3	20	64	
70	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	19	4	2	3	4	5	3	3	24	70	
71	4	3	5	4	4	3	2	25	3	4	3	2	3	3	18	4	2	4	3	3	2	4	22	65	
72	5	4	5	4	5	5	5	33	5	1	5	2	4	5	22	4	2	4	5	4	4	5	28	83	
73	2	2	3	3	3	1	1	15	1	4	1	3	2	2	13	2	2	2	2	3	2	3	16	44	
74	3	4	3	4	4	4	3	25	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	3	4	3	2	22	67	
75	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	19	2	3	4	3	3	3	2	20	63	
76	4	4	4	4	5	4	3	28	3	3	3	3	4	4	20	4	4	5	4	5	4	2	28	76	
77	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	3	2	3	5	21	4	4	5	5	3	4	4	29	81	
78	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80	
79	3	3	3	3	2	2	3	19	3	3	4	3	4	3	20	3	2	3	3	3	2	3	19	58	
80	3	4	4	5	5	5	4	30	4	1	4	2	4	4	19	4	3	5	5	4	4	5	30	79	
81	3	4	4	4	3	4	3	25	3	2	4	3	3	4	19	3	3	4	4	4	4	4	26	70	
82	5	5	5	4	4	4	5	32	5	1	5	3	5	5	24	4	4	5	5	4	5	4	31	87	
83	4	5	5	5	5	5	5	34	5	1	3	1	4	4	18	5	4	5	5	5	5	2	31	83	
84	4	3	4	4	5	4	4	28	5	1	5	1	5	5	22	5	5	5	5	4	5	4	33	83	
85	5	5	3	4	5	3	3	28	2	5	5	5	5	5	27	4	1	5	5	3	3	2	23	78	
86	3	5	5	5	5	4	5	32	4	3	5	3	4	4	23	4	3	5	4	4	4	5	29	84	
87	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	29	82	
88	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	84	
89	2	2	3	3	3	1	1	15	1	2	1	3	2	2	11	2	2	2	2	3	2	3	16	42	
90	4	4	4	4	5	5	4	30	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	3	26	78	
91	4	4	3	4	3	3	3	24	4	1	3	1	3	3	15	3	3	4	3	4	3	4	24	63	
92	2	4	4	4	3	4	5	26	4	2	3	3	5	5	22	4	4	4	4	5	4	1	26	74	
93	4	3	5	4	3	3	3	25	3	3	4	2	3	3	18	2	3	4	3	4	3	4	23	66	
94	3	2	2	2	1	1	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	1	4	3	2	2	3	17	41	
95	2	4	5	4	4	3	4	26	5	3	4	5	4	5	26	4	4	3	3	4	5	4	27	79	

N°	Desempeño docente																				V2				
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Σ	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Σ	Participación en la gestión de la escuela					Σ	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					Σ	
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	13	14	15		16	17		18	19		20
1	4	3	1	1	1	10	1	3	5	4	3	16	4	2	3	2	2	13	1	2	1	3	3	10	49
2	5	5	4	4	5	23	5	5	8	4	4	26	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	92
3	5	3	3	3	2	16	3	5	3	5	5	21	5	3	3	3	5	19	5	5	5	3	2	20	76
4	5	2	3	2	1	13	4	5	5	5	4	23	5	4	3	2	3	17	3	3	3	4	4	17	70
5	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	19	3	4	3	3	1	14	80
6	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	3	18	79
7	5	5	5	4	3	22	3	4	5	3	5	20	5	3	4	5	5	22	4	5	4	4	5	22	86
8	5	4	5	5	2	21	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	88
9	5	2	3	1	5	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	2	3	18	3	3	3	3	5	17	76
10	5	3	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	87
11	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	5	17	56
12	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	17	70
13	5	3	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	81
14	4	3	3	3	3	16	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	3	3	2	2	13	65
15	3	4	3	4	3	17	2	3	1	2	2	10	2	4	4	4	4	18	3	4	3	1	1	12	57
16	5	2	4	3	1	15	3	5	5	4	4	21	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	68
17	5	5	4	4	2	20	3	4	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	84
18	5	5	5	5	3	23	5	5	1	5	5	21	5	5	5	4	5	24	3	5	3	3	4	18	86
19	4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	79
21	4	3	2	3	2	14	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	68
22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	87
23	3	3	3	4	2	15	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	66
24	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	88
25	4	3	3	2	4	16	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	66
26	5	4	4	4	2	19	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	4	20	5	4	5	5	3	22	83
27	5	4	4	4	2	19	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	4	20	5	4	5	5	3	22	83
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
29	5	4	3	3	4	19	4	4	1	4	5	18	4	3	2	4	4	17	3	4	3	2	5	17	71
30	4	3	5	4	3	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22	84
31	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	2	14	68
32	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	95
33	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
34	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	88
35	5	3	5	3	3	19	5	3	4	4	4	20	3	2	5	3	3	16	3	3	3	3	4	16	71
36	5	3	5	3	3	19	5	3	4	4	4	20	3	2	5	3	5	18	3	5	3	3	4	18	75
37	4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
38	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	87
39	3	3	3	4	2	15	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	66
40	5	3	3	4	5	20	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	88
41	4	3	4	4	3	18	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	78
42	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	19	3	4	3	3	1	14	80
43	5	2	3	2	1	13	4	5	5	5	4	23	5	4	3	2	3	17	3	3	3	4	4	17	70
44	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	5	17	56
45	5	3	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	81
46	5	5	4	4	2	20	3	4	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	84
47	4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
48	4	3	2	3	2	14	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	68
49	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	17	70
50	5	5	5	5	3	23	5	5	1	5	5	21	5	5	5	4	5	24	3	5	3	3	4	18	86

51	4	3	1	1	1	10	1	3	5	4	3	16	4	2	3	2	2	13	1	2	1	3	3	10	49
52	5	5	4	4	5	23	5	5	8	4	4	26	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	92
53	5	3	3	3	2	16	3	5	3	5	5	21	5	3	3	3	5	19	5	5	5	3	2	20	76
54	5	2	3	2	1	13	4	5	5	5	4	23	5	4	3	2	3	17	3	3	3	4	4	17	70
55	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	19	3	4	3	3	1	14	80
56	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	3	18	79
57	5	5	5	4	3	22	3	4	5	3	5	20	5	3	4	5	5	22	4	5	4	4	5	22	86
58	5	4	5	5	2	21	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	88
59	5	2	3	1	5	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	2	3	18	3	3	3	3	5	17	76
60	5	3	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	87
61	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	5	17	56
62	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	17	70
63	5	3	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	81
64	4	3	3	3	3	16	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	3	3	2	2	13	65
65	3	4	3	4	3	17	2	3	1	2	2	10	2	4	4	4	4	18	3	4	3	1	1	12	57
66	5	2	4	3	1	15	3	5	5	4	4	21	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	68
67	5	5	4	4	2	20	3	4	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	84
68	5	5	5	5	3	23	5	5	1	5	5	21	5	5	5	4	5	24	3	5	3	3	4	18	86
69	4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
70	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	79
71	4	3	2	3	2	14	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	68
72	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	87
73	3	3	3	4	2	15	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	66
74	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	88
75	4	3	3	2	4	16	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	66
76	5	4	4	4	2	19	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	4	20	5	4	5	5	3	22	83
77	5	4	4	4	2	19	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	4	20	5	4	5	5	3	22	83
78	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
79	5	4	3	3	4	19	4	4	1	4	5	18	4	3	2	4	4	17	3	4	3	2	5	17	71
80	4	3	5	4	3	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22	84
81	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	2	14	68
82	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	95
83	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
84	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	88
85	5	3	5	3	3	19	5	3	4	4	4	20	3	2	5	3	3	16	3	3	3	3	4	16	71
86	5	3	5	3	3	19	5	3	4	4	4	20	3	2	5	3	5	18	3	5	3	3	4	18	75
87	4	3	4	3	3	17	4	4	1	4	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	70
88	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	87
89	3	3	3	4	2	15	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	66
90	5	3	3	4	5	20	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	88
91	4	3	4	4	3	18	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	78
92	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	19	3	4	3	3	1	14	80
93	5	2	3	2	1	13	4	5	5	5	4	23	5	4	3	2	3	17	3	3	3	4	4	17	70
94	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	5	17	56
95	5	3	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21	81



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos –Chaclacayo, 2019" de la estudiante **Juana Rosa Gabriel Tirajaya**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 8 de agosto del 2019



  
Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909

Feedback Studio - Nueva Fiebre

https://www.turnitin.com/.../115087.../10300e1f30e1048c27847

Relaciones humanas y desarrollo docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estensio - Chacabayo, 2019

feedback studio

Resumen de coincidencias

17 %

Se están usando fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	13 %
2	repositorio ucv.edu.pe	3 %
3	repositorio san pedro	<1 %
4	repositorio ucv.edu.pe	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	www.scribd.com	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	www.educared.edu.pe	<1 %



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

Máximo Herrera y Desarrollo docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estensio - Chacabayo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestría Administrativa de la Educación

AUTORES:  
Dr. Juan Luis Cabello Trujillo (ORCID: [10454074](https://orcid.org/10454074))

ASISOR:  
Dra. Karla Victoria Espinoza Acosta (ORCID: [10454074](https://orcid.org/10454074))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ



Test-only Report High Resolution Escaneado

Transforme otros docx en pdf en <https://www.pdf2docx.com/> - 05/24 p. n. 3/20/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Gabriel Tirajaya, Juana Rosa

D.N.I. : 09631010

Domicilio : Mz. B. lote 28 Los Cipreses - California - Chosica

Teléfono : Fijo : Móvil : 954 135 453

E-mail : jrous2gabriel@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención: Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Gabriel Tirajaya, Juana Rosa

Título de la tesis:

Relaciones humanas y desempeño docente en la  
Institución Educativa Felipe Santiago Estens - Chacabayo,  
2019

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha: 18 de junio de 2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Juana Rosa Gabriel Tirajaya

INFORME TÍTULADO:

Relaciones humanas y desempeño docente en la  
Institución Educativa Felipe Santiago Estenos - Chaclacayo  
2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de mayo de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría.



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN