

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**“LAS RELACIONES HUMANAS EN LAS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL
DEL DISTRITO DE SANTA ANA PROVINCIA DE LA
CONVENCIÓN REGIÓN CUSCO-2017”**

TESIS

**PRESENTADA POR:
RENE GUILLEN CAVIEDES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
EDUCACIÓN INICIAL**

PUNO – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

**“LAS RELACIONES HUMANAS EN LAS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE
SANTA ANA PROVINCIA DE LA CONVENCION REGIÓN CUSCO - 2017”**

**TESIS PRESENTADA POR:
RENE GUILLEN CAVIEDES**

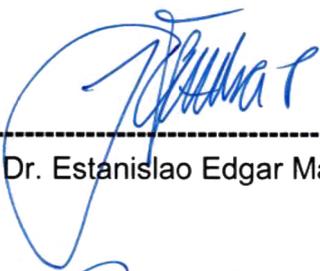


**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
EDUCACIÓN INICIAL**

APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

:



Dr. Estanislao Edgar Mancha Pineda

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. Lino Vilca Mamani

SEGUNDO MIEMBRO

:



M.Sc. Estanislao Pacompia Cari

DIRECTOR / ASESOR

:



Dra. Zaida Esther Callata Gallegos

Área : Ciudadanía

Tema : Educación y convivencia social

Fecha de sustentación: 24 / Julio / 2019

DEDICATORIA

A mí familia quienes con su apoyo frecuente hicieron posible la consolidación de mi desenvolvimiento profesional.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, por acogerme durante mi vida estudiantil y formarme en sus claustros.

A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes fueron el baluarte para la consolidación de mi formación profesional

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
INDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Descripción de problema.....	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos:.....	14
1.3. Justificación de la investigación.....	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos:.....	16
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Sustento teórico.....	20
2.2.1. Relaciones humanas.....	20
2.2.2. Dimensiones de las Relaciones Humanas.....	22
2.2.2.1. La dimensión libertad del comportamiento humano:.....	23
2.2.2.2. La dimensión comunicación del comportamiento humano.....	23
2.2.2.3. La dimensión persistencia del comportamiento humano...24	
2.2.2.4. La dimensión respeto del comportamiento humano.....	25
2.3. Hipótesis de investigación.....	25
2.3.1. Hipótesis general.....	25
2.3.2. Hipótesis Específicas:.....	26

2.4. Operacionalización de variables.....	27
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	28
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	28
3.2. Población y muestra de la investigación.....	28
3.3. Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.4. Plan de recolección de datos	31
3.5. Plan de tratamientos de datos.....	32
3.6. Plan de análisis e interpretación de datos.....	33
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. Resultados	34
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. SUGERENCIAS	40
VII. REFERENCIAS BIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa Ana, Provincia La Convención, Región Cusco durante el año 2017.....	29
Tabla 2. Docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, Región Cusco durante el año 2017.....	30
Tabla 3. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Santa Ana.	34
Tabla 4. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 336 “San Francisco Javier”	35
Tabla 5. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 50230 “Simón Bolívar”	36
Tabla 6. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 51027 “Juan de La Cruz Montes Salas”	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Santa Ana.	34
Figura 2. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 336 “San Francisco Javier”	35
Figura 3. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 50230 “Simón Bolívar”	36
Figura 4. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 51027 “Juan de La Cruz Montes Salas”.	37

RESUMEN

En la presente investigación tiene como objetivo. Determinar las relaciones humanas de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, región Cusco durante el año 2017. El estudio es de tipo no experimental; tiene como diseño de investigación al descriptivo simple; la población y muestra abarca 20 docentes de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia, La Convención, región Cusco Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la observación, mientras que los instrumentos fueron el cuestionario y las notas de los docentes. En la conclusión existe un grado de relación perciben la dimensión profesional como Buena, el 80 % de los docentes perciben la relación personal como regular, el 60 % del docente perciben la dimensión social como regular, siendo las relaciones humanas las relaciones cordiales, vínculos amistosos.

Palabras clave: Aprendizaje, docente, estudiantes y relaciones humanas,

ABSTRACT

In the present investigation he/she has as objective. To determine the human relationships of the educational ones of the Educational Institutions of Initial Education of Santa Ana's district, county The Convention, region Cusco during the year 2017. The study is of non experimental type; he/she has like investigation design to the descriptive one simple; the population and sample embraces 20 educational of Initial Education of Santa Ana's county district, The Convention, region Cusco The used techniques were the survey and the observation, while the instruments were the questionnaire and the notes of the educational ones. In the conclusion a relationship grade exists they perceive the professional dimension as Good, 80% of the educational ones perceives the personal relationship as regulating, 60% of the educational one perceives the social dimension as regulating, being the human relationships the cordial relationships, friendly bonds.

Wordskey: Learning, educational, students, human relationships,

I. INTRODUCCIÓN

La investigación: “Relaciones Humanas en las docentes de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, región Cusco – 2017”. En lo que concierne a la organización de la investigación:

En el capítulo I, se describe el problema de investigación, indicando evidencias objetivas que demuestran su validez. Luego se formula el problema definiéndolo de manera general y específica. Los objetivos señalan el propósito de la investigación.

En el capítulo II, se describe el problema de investigación, indicando evidencias objetivas que demuestran su validez., luego se construye un marco teórico vinculado a las dimensiones de investigación, también se establece la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se procede a sistematizar el diseño metodológico para el tratamiento de datos, explicando el tipo y diseño de investigación, haciendo hincapié en las técnicas e instrumentos de investigación, la población y muestra, el plan de recolección y tratamiento de datos.

En el capítulo IV, se procede a sistematizar el diseño metodológico para el tratamiento de datos, considerando cuadros de frecuencia. La investigación culmina con el planteamiento de las conclusiones de forma coherente y obedeciendo a lo planteado en las definiciones, objetivos. También se realizan recomendaciones útiles no sólo a la población beneficiaria, sino también a poblaciones pertenecientes a otras realidades. Igualmente se da cuenta de las referencias bibliográficas según el estilo APA. (American psychological association) y finalmente, se exponen los anexos.

1.1. Descripción de problema

La calidad educativa es una preocupación que involucra a todos quienes se interesan por el tema educativo, plasmada en una adecuada prestación de servicios y la satisfacción por parte de los agente educativos. Así el análisis y la evaluación siempre aportan elementos para revisar, ajustar modificar, reestructurar y redimensionar entre otras acciones todo tipo de actividad; pero especialmente las educativas y sanitarias son altamente delicadas y sensibles por que tocan directamente los anhelos de realización humana.

El proceso de globalización económica ha profundizado no solo la interdependencia entre los países, sino que ha permitido un mayor flujo de información entre las naciones, haciendo cada vez más posible el acceso al conocimiento por parte de un creciente número de personas en el mundo. Sin embargo en países como el Perú, existen múltiples obstáculos relacionados básicamente con la débil infraestructura tecnológica y educativa, así como el monopolio de los conocimientos de vanguardia por los países desarrollados. Ante esta realidad, el reto es introducir las medidas correctivas adecuadas para lograr una inserción más ventajosa en la actual división internacional del trabajo planteada por la globalización.

Por anteriores argumentos uno de los principales problemas es considerar cuán importante es la calidad de la educación como eje de desarrollo del país y como viene ejerciendo el profesional educativo en este caso las maestras de educación inicial de la provincia de La Convención de Cusco. La experiencia dice que la educación en las últimas décadas no ha sido considerada prioritaria dentro del esquema de desarrollo neoliberal, ya que las pocas inversiones provenientes de organismos internacionales como el Banco Mundial privilegian la infraestructura

y los bienes de capital, para los niveles de educación básica dejando de lado los niveles de calidad de formación docente y éste a su vez se ve reflejado en un deficiente desempeño caracterizado entre otras razones por la práctica de relaciones humanas adversas dentro de las instituciones educativas, vinculadas desde todo punto de vista por una carencia de liderazgo por parte de quienes deberían gestionar estas instituciones como son los directivos encabezado por el director de la institución, considerado ahora como el líder pedagógico por excelencia.

El tema de las relaciones humanas, está vinculado necesariamente con otros trabajos de investigación, el mismo que Según LÁZARO, A.; en su trabajo de investigación: “**Clima institucional**”, en su Tesis Doctoral de la Universidad de Barcelona, España, concluye que sí existe adecuadas relaciones humanas y de participación que requiere la nueva concepción del trabajo escolar, se hace muy satisfactorio, refleja una buena organización, coordinación y participación del equipo directivo y los demás estamentos de la comunidad educativa, obteniendo resultados satisfactorios del trabajo escolar.

Lo anteriormente descrito indica la importancia que tiene las relaciones humanas en las instituciones educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia de la Convención región Cusco durante el año 2017, ya que se puede observar que en algunas de estas instituciones no existe adecuadas relaciones humanas por los conflictos que existe entre las docentes, la misma que se debe a que los estilos de gestión de los directivos o líderes pedagógico no estén adecuadamente acorde a las exigencias de estos tiempos. Conforme se puede refrendar en el Proyecto Educativo Local de La Convención, donde se observa como uno de los nudos críticos los conflictos, las animadversiones y la falta de

relaciones humanas entre docentes junto a una deficiente gestión educativa debido a que los estilos de gestión de los directivos no son los adecuados.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cómo son las relaciones humanas de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia de la Convención región Cusco durante el año 2017?

1.2.2. Problemas específicos:

- a. ¿Cuál es el nivel de relaciones humanas en el plano **Profesional** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia de la Convención región Cusco?
- b. ¿Cuál es el nivel de relaciones humanas en el plano **Personal** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia de la Convención región Cusco?
- c. ¿Cuál es el nivel de relaciones humanas en el plano **Social** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia de la Convención región Cusco?

1.3. Justificación de la investigación

El presente estudio de investigación que se pone a consideración, se realiza con la intención de comprender cómo se viene dando las relaciones humanas entre las docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención región Cusco a fin de que con los

resultados obtenidos se puedan hacer sugerencias y/o alternativas para su mejoramiento.

A nivel teórico: La base teórica del presente trabajo de investigación, es la teoría de las relaciones humanas, como tal, el resultado del mismo constituye un valioso aporte teórico referencial en función al análisis sobre la labor de las maestras de educación inicial en la provincia de La Convención, de la región Cusco. Por tanto, los resultados de la investigación se incorporarán al cuerpo de conocimiento educativo y científico; así mismo, constituye la plataforma para las próximas investigaciones; tales como fuentes y antecedentes.

A nivel metodológico: se desarrollará bajo el parámetro de la investigación cuantitativa porque la variable de estudio, es decir las relaciones humanas, permitirá describir el fenómeno de estudio, así como, comprender el porqué de las animadversiones entre docentes, directivos y administrativos.

A nivel práctico: Las relaciones humanas de las docentes de cómo son las relaciones humanas de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia, La Convención región Cusco, no sólo debe ser considerado como una práctica de algunas instituciones educativas públicas, sino a través de una estrategia adecuada deben ser incorporadas en sus acciones educativas y normas de convivencia a fin de consolidar la formación de valores morales en toda la comunidad educativa.

Por tanto, el estudio es de importancia para los directores, subdirectores, jefes de unidades, jefes de área, entre otros debido a que tendrán a su disposición un material de trabajo que refleja con seriedad, validez y confiabilidad sobre las

relaciones humanas. Por último frente a las grandes transformaciones y expectativas que se presentan; y a través del presente trabajo de investigación se pretende introducir innovaciones a nivel de las relaciones humanas para lograr las metas de las instituciones educativas y cuyo producto debe ser un hombre mejor. Para que esta organización pueda estar bien manejada debe contar con recursos humanos de óptima preparación y comunicación, adecuados para ocupar los puestos importantes en los distintos niveles.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar las relaciones humanas de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia, La Convención, región Cusco durante el año 2017.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- a. Identificar el nivel de relaciones humanas en el plano **Profesional** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia, La Convención, región Cusco.
- b. Identificar el nivel de relaciones humanas en el plano **Personal** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia, La Convención, región Cusco.
- c. Identificar el nivel de relaciones humanas en el plano **Social** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana provincia, La Convención, región Cusco.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación

La búsqueda de información con referencia al presente trabajo de investigación ha sido muy escasa y la búsqueda consistió en tesis virtuales, que de alguna manera se relaciona con dicho estudio, producto del cual se tiene lo siguiente:

Iraida (2015) en su tesis concluye que existe asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, obteniéndose un el valor de 11.97 para el X^2 calculado, con un margen de error de 0.05 y con 04 grados de libertad, frente a X^2 tabular de 9.49; lo que indica que ambas variables están relacionadas. Los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, presentan como factor relevante de relaciones interpersonales la comunicación y trato en un 34.00%, eso supone que se encuentran indicadores de relaciones Interpersonales, confianza entre trabajadores, cierto nivel de comprensión, cariño y afecto. Los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, presentan como factor predominante de desempeño laboral la efectividad con un 46.00%, que hace referencia al grado en que la organización es capaz de lograr sus metas. Por otro lado, el 30.00% presentan el factor eficacia del desempeño laboral, que hace referencia a la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos surgidos para el cumplimiento de las metas.

Arizaca (2016) en su investigación llega a las siguientes conclusiones: Las Relaciones humanas entre los trabajadores, es desagradable y eventualmente cumplen con su trabajo debido a la descoordinación y compromisos, por ende

las relaciones humanas guardan correlación perfecta es un (0,996) con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Puno. El 29,3% de los trabajadores mencionan que, la forma de trato entre compañeros dentro del trabajo de grupos es indiferente y la calidad de trabajo en cuanto a logros alcanzados eventualmente se cumple: puesto que la relación de los trabajadores en la comisión de grupo refleja diferentes actitudes negativos que obstaculiza la calidad de trabajo de las personas.

Mori (2017) en su tesis llega a las siguientes conclusiones: Primera: Con respecto al objetivo de determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de cartografía del instituto nacional de estadística e informática, se concluye que las relaciones interpersonales y satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman registran un nivel de significación bilateral 0,000, de acuerdo a la regla de decisión que señala que si el p valor es $\alpha < 0,05(5\%)$ se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una correlación directa y significativa entre las referidas variables. Segunda: Al respecto del primero objetivo específico de determinar la relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de cartografía del instituto nacional de estadística e informática, se concluye que el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman registra un nivel de significación bilateral 0,000, de acuerdo a la regla de decisión, señala que si el p valor es $\alpha < 0,05(5\%)$ se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión desarrollo del personal y la variable satisfacción laboral. Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico de determinar la relación entre la relación individual y de

grupo y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de cartografía del instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman registran un nivel de significación bilateral 0,000, de acuerdo a la regla de decisión que señala que si el p valor $\alpha < 0,05(5\%)$ se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión relación individual y de grupo y la variable satisfacción laboral. Cuarta: Finalmente al respecto del tercer objetivo específicos de determinar la relación entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de categoría del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un nivel de significación bilateral 0,000, de acuerdo a la regla de decisión señala que si el p valor $\alpha < 0,05(5\%)$ se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión las relaciones laborales y la variable satisfacción laboral.

Cruz (2016) en su estudio de investigación llega a siguientes conclusiones Primero: A través del desarrollo de la presente investigación se reveló que la situación actual de las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la empresa Begsa es regularmente saludable desde el punto de vista de aceptación tal como se observa en la ilustración N° 4. Se estableció también en la tabla N° 3 que existe un alto porcentaje de rechazos realizados en especial a personas específicas en reiteradas ocasiones; el rechazo es una característica que surge en todo grupo de colaboradores que se encuentran reunidos por un sentido laboral. Las diferencias individuales se desarrollan con diversos factores, entre ellos las aptitudes y la personalidad. Existen también personas que se encuentran aisladas y según la ejecución del sociograma no

tienen integración positiva en el grupo de colaboradores como es el caso de Eugenio quien según la tabla N° 2 no elige ni es elegido por ninguno de sus compañeros, todo esto amerita un trabajo estratégico de modo que se logre articular funcionalmente a todo el grupo. Segundo: De acuerdo a los resultados obtenidos, la percepción de los colaboradores de la empresa Begsa respecto al clima laboral es regular, según la tabla N° 41 se tiene una percepción general de 84.75 puntos resultado que contrastado con la tabla de baremacion N° 42 según la escala significa un 60% saludable de un 100%. La percepción de los colaboradores respecto al clima laboral es diversa ya que el mas bajo es de 35% y el más alto un 85%.

Di Natale (2015) El presente estudio de investigación ha permitido obtener las siguientes conclusiones: Existe relación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio. Existe un porcentaje significativo de enfermedades (OS) del servicio de emergencia adulto 55.6% (25) que tiene relaciones interpersonales eficiente, lo cual está relacionado a la empatía que existe entre ellas. En relación al desempeño laboral; el 440% tiene un buen desempeño laboral es decir, que el servicio de emergencia adulto cuenta con profesional de enfermería con conocimientos, habilidades y actitudes que ponen en práctica en su puesto laboral de manera eficiente y eficaz.

2.2. Sustento teórico

2.2.1. Relaciones humanas

Las Relaciones Humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas

aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana (Koontz, 2012).

Las Relaciones Públicas por su parte, buscan insertar a la organización dentro de la comunidad, haciéndose comprender, tanto por sus públicos internos como externos, de sus objetivos y procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses.

Las relaciones humanas son las acciones y actitudes de los contactos entre personas y grupos.

La comprensión de la naturaleza de las relación humanas permite obtener mejores resultados; la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente. (Chiavenato, 2009).

Las relaciones humanas: En la organización los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. La teoría de las relaciones humanas entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Cada individuo es una personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes. (Mayo, 2010).

La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. A pesar de la hegemonía de

la teoría clásica y del hecho de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa importante durante las cuatro primeras décadas de este siglo, sus principios no siempre se aceptaron de manera sosegada, específicamente entre los trabajadores y los sindicatos estadounidenses. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales.

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

Algunos creen equivocadamente, que un buen ambiente de relaciones humanas, es aquel en que no hay discrepancias entre las personas y que todo marcha perfectamente. El que esté bien puede ser un "clima artificial" de hipocresía y falsedad.

Por el contrario, las auténticas relaciones humanas son aquellas que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo para lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

La manera más simple de describir las relaciones humanas es: la forma como tratamos a los demás y cómo los demás nos tratan a nosotros.

2.2.2. Dimensiones de las Relaciones Humanas.

En las relaciones humanas intervienen una serie de factores. Así (Candela, 2007) indica que:

2.2.2.1. La dimensión libertad del comportamiento humano:

- El ser humano ha nacido para ser libre (Lara :1996)
- La libertad está encerrada en cada persona(Haring:1978)
- No tener obstáculo alguno para gobernar nuestras vidas (Dyer:1984)
- La libertad significa depositar la confianza en uno mismo para dirigir la propia existencia.

2.2.2.2. La dimensión comunicación del comportamiento humano.

La comunicación:

Es el arte de hablar unos con otros sobre lo que sentimos y lo que nos proponemos (Buscaglia: 1996)

Es una proyección del propio yo, donde haya la disposición que mientras uno habla el otro escucha.(Siliceo:1992)

Para escuchar hay que utilizar los ojos, la cabeza, las manos, la boca, en si todo el cuerpo.

Hacer preguntas, son muestra de que estamos escuchando, con ello garantizamos a que los demás hablen (Garner,:1991, Kiley:1992 y Tassinari:1994)

La comunicación no verbal: un apretón de manos, la postura, los gestos, el aspecto, el tono de voz, el peinado, la vestimenta, la expresión de los ojos, la sonrisa, la distancia con el interlocutor, la forma de moverse (Ekman: 1975) Kristus:1990 y Pease:1991)

La sonrisa, es una actitud que marca la gran diferencia en cuanto a la felicidad, al entusiasmo, al efecto y aprobación.

Los componentes básicos de la comunicación son: hablar y escuchar

2.2.2.3. La dimensión persistencia del comportamiento humano.

- **Persistencia: Lower : 1997, cita que hay dos tipos de personas:**
Las que pueden y hacen, quienes son activas, tienen metas, imaginación constructivista y buscan superarse
- **Y las que no pueden**, las que no hacen nada, quienes son renuentes a salir de su rutina y no quieren tomar riesgos, quienes son las fracasadas.
- **Tassinari:1994 y Dey :1997, expone que hay dos tipos de personas: -**
- **Los triunfadores**, quienes no esperan que las circunstancias ni por las oportunidades, sino que las hacen ellos mismos, pues saben que el triunfo es cuestión de perseverancia.
- **Los soñadores.** - Son los que abandonan o se quedan en simples sueños, quienes son conformistas y no tiene metas.
-

Otras propuestas sobre persistencia:

- En todo logro extraordinario la perseverancia es el ingrediente necesario (Matthews:1995)
- **Hay que debilitar** los “ NO PUEDO” Y fortalecer los “SI PUEDO” (Carter Scott:1997)
- **Los grandes propósitos** van acompañados de una infinita paciencia, basada en una gran esperanza (Río:1992)

- **Por mucho que nos esforcemos** habrá metas que no se puedan alcanzar lo que nos enfrentará al estrés y a la frustración.(Dyer:1984)

2.2.2.4. La dimensión respeto del comportamiento humano.

Respeto: -Es aceptar como se es uno con sus características físicas personales (son las que nos tocaron al nacer) y los derechos personales (las cuales uno adquiere solo por el hecho de haber nacido) y a la vez aceptar a los demás.

- **Es amarse uno mismo...**comprender nuestras propias faltas sin llegar a aborrecerse .(Tassinari:1994)
- **Es actuar con integridad**, compasión, cuidado, bondad y aprecio por la humanidad, todo ello incluye uno mismos (Jeffers:1996)
- **Para que la gente aprenda a respetarnos**, debemos respetarnos a nosotros mismos (Reyes:1996)
- **Es importante sentirnos bien** con nosotros mismos, pues es lo que transmitimos a otros (Dey: 1997)
- **Es un principio básico** de la convivencia humana (Río:1992)
- Cuando apreciamos nuestra propia valía, no necesitamos decir al mundo lo mucho que valemos. Vivir el momento presente es perdonar y esa es la única manera de ser felices. (Mathews: 1995)

2.3. Hipótesis de investigación.

2.3.1. Hipótesis general.

Las relaciones humanas de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, región Cusco es Regular durante el año 2017.

2.3.2. Hipótesis Específicas:

El nivel de relaciones humanas en el plano **Profesional** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, región Cusco es regular.

El nivel de relaciones humanas en el plano **Personal** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, región Cusco es regular.

El nivel de relaciones humanas en el plano **Social** de las docentes de las Instituciones Educativas de Educación Inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, región Cusco, es regular.

2.4. Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Única relaciones humanas	Dimensión profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación verbal clara y fluida. • Manejo de orden y disciplina. • Preocupación por el rendimiento del alumno. • Planificación de la clase. • Evaluación justa y adecuada. • Fomenta la participación activa en clase. • Utilización de estrategias para el aprendizaje. • Contribución a la formación de valores. • Motivación en clase. • Uso de materiales educativos. • Informe sobre actividades y evaluación. • Facilitación de la construcción de aprendizaje 	Alta Media Baja Alta Media Baja Alta Media Baja
	Dimensión personal	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación pedagógica. • Actuación con imparcialidad y justicia. • Autoestima elevada. • Satisfacción en el trabajo. • Asistencia y puntualidad en el trabajo. • Cumplimiento de las horas de clase. • Vocación de servicio. • Comunicación e interacción con el alumno. • Perfeccionamiento profesional 	
	Dimensión social	<ul style="list-style-type: none"> • Participación e integración en las actividades. • Compromiso para el mejoramiento institucional • Identificación con la I.E. • Ejemplo de trabajo, valores y virtudes. • Orientación, consejo y ayuda al alumno. • Fomento de las expresiones culturales. • Buen trato a los alumnos. • Promoción de un ambiente de respeto en el aula 	

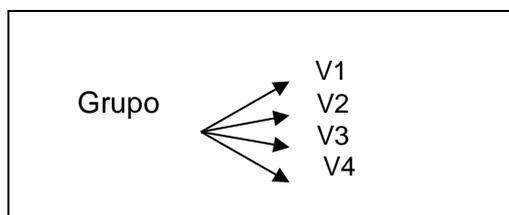
III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

La investigación es de tipo no experimental el mismo que según Hernandez (2014). Es el estudio que se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en lo que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” por lo que la variable en estudio: RELACIONES HUMANAS se estudiaron sin manipular variable alguna.

El diseño de investigación que ha sido seleccionado para el presente estudio es el diseño descriptivo **simple**, el mismo que se caracteriza por que “Describen el fenómeno de estudio tal como sucede” (Hernandez, 2014).

La representación del diseño, según Palomino es la siguiente:



3.2. Población y muestra de la investigación

Población.

La población, entendida como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones Hernández (2014). Lo constituyen todas los docentes de las Instituciones Educativas de nivel inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, región Cusco durante el año 2017. Según se detalla en la tabla:

Tabla 1.

Población de docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa Ana, Provincia La Convención, Región Cusco durante el año 2017.

I.E.I.	N° DOCENTES
I.E.I. N° 954 "Santa Ana"	05
I.E.I. N° 336 "San Francisco Javier"	05
I.E.I. N° 51027 "Juan de La Cruz Montes S"	05
I.E.I. N° 50230 "Simón Bolívar"	05
TOTAL	20

FUENTE: CAP UGEL La Convención.

Muestra.

La muestra entendida como subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta (Hernández 2014). Es una muestra de tipo no probabilística, debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Jhonson y Hernández 2014). Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Elegir entre una muestra probabilística o no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella. (Hernández, 2014).

Según estos criterios la muestra de estudio para el presente trabajo de investigación estará constituida de la siguiente forma:

Tabla 2.

Docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Santa Ana, provincia La Convención, Región Cusco durante el año 2017.

I.E.I.	Nº DOCENTES
I.E.I. N° 954 "Santa Ana"	05
I.E.I. N° 336 "San Francisco Javier"	05
I.E.I. N° 51027 "Juan de La Cruz Montes S"	05
I.E.I. N° 50230 "Simón Bolívar"	05
TOTAL	20

FUENTE: tabla N° 01.

La muestra entendida como subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta (Hernández 2014). Es una muestra de tipo no probabilística, debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Jhonson y Hernández 2014). Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Elegir entre una muestra probabilística o no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella Hernández (2014).

3.3. Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica: Según (Sierra, 2007) la técnica es el conjunto de procedimientos, formas de actuación científica, procedimientos de actuación práctica., por lo que las

técnicas a usar serán la técnica de la observación y la encuesta, sobre todo esta última ya que se elaborará un instrumento adecuado a esta técnica.

Instrumento: Según (Hernandez S. R., 2014) el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables (Sierra, 2007) es que tiene en mente, para el presente trabajo de investigación se harán uso de los siguientes instrumentos:

El cuestionario según Neil J. Salkind en “Métodos de Investigación” (1998:149) esboza lo siguiente:

“Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador”.

Cabe destacar que los instrumentos de medición previamente serán validados mediante la opinión de expertos, es decir se optará por la evaluación de juicio de expertos. El cuestionario a aplicar será el cuestionario para conocer las relaciones humanas de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Santa Ana de la provincia La Convención de la región Cusco durante el año 2017.

3.4. Plan de recolección de datos

Para la recolección de datos se realizó los siguientes pasos:

- Se realizarán coordinaciones a nivel institucional con el fin de solicitar la autorización para la ejecución de la presente investigación.

- En coordinación con las directoras de las instituciones educativas de educación inicial, se establecerá un cronograma de recolección de datos, buscando horas propicias y no se interrumpa las actividades cotidianas.
- Los sujetos de investigación (las maestras) recibirán el instrumento de recolección de datos (Anexo 01) en forma individual.
- Se solicitará veracidad en las respuestas, para la cual se dará una explicación breve sobre los objetivos de la investigación y de su importancia.
- Finalmente la información obtenida se procesará para su respectivo análisis.

3.5. Plan de tratamientos de datos.

Diseño estadístico. - El procedimiento para tratar estadísticamente los datos es como sigue:

a.- La distribución porcentual de datos.- Con esta técnica se procederá a elaborar los cuadros porcentuales de acuerdo a los ítems de la prueba de conocimiento.

b.- Diseño estadístico para probar la hipótesis.- Para determinar la veracidad de la hipótesis planteada se toma en cuenta sólo la diferencia de tendencias de la variable.

Para esto se aplicará la siguiente fórmula.

$$X = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{n}$$

C.- Determinación.- De la desviación estándar con el fin de establecer la dispersión promedio de los datos con respecto a la media aritmética, siendo la fórmula la siguiente:

$$S^2 = \frac{\sum f_i(X_i^2) - (\sum f_i X_i)^2/n}{n - 1}$$

Nivel de Significancia:

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$.

3.6. Plan de análisis e interpretación de datos.

Para analizar e interpretar los datos recogidos se realizarán las siguientes acciones:

- Se tabularán y organizarán los datos según los baremos que se determinaron para el presente trabajo de investigación.
- Se presentarán los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizarán describiendo los datos que contiene y se analizarán considerando las hipótesis y el marco teórico presentados en el presente trabajo de investigación.
- Se ilustrarán los cuadros estadísticos con los gráficos de barras que sean necesarios.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 3.

Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Santa Ana.

	Dimensión Profesional		Dimensión Personal		Dimensión Social	
	f	%	f	%	f	%
Buena [50-60]	4	80 %	0	00 %	2	40 %
Regular [21-49]	1	20 %	4	80 %	3	60 %
Mala [0-20]	0	00 %	1	20 %	0	00 %
Total	5	100 %	5	100 %	5	100 %

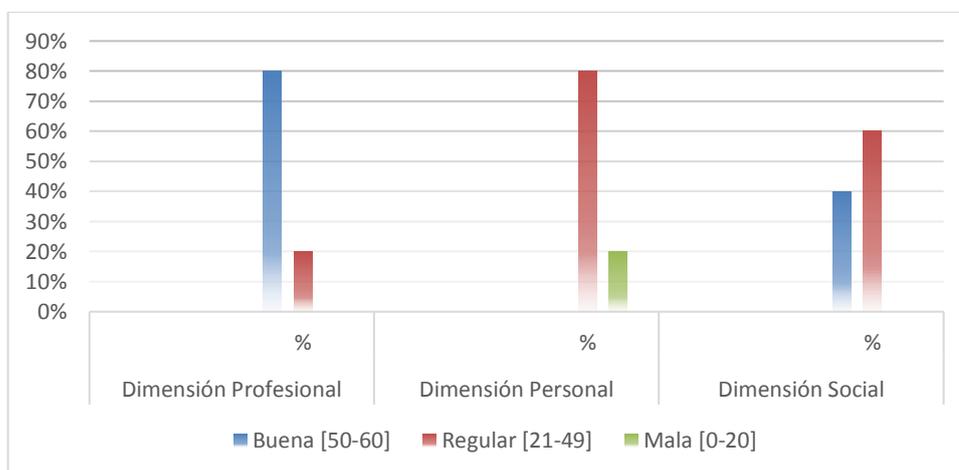


Figura 1. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Santa Ana.

Interpretación: Referido a las relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Santa Ana, el 80% de docentes de la mencionada institución, perciben la dimensión profesional como Buena, el 80 % de los docentes perciben la relación personal como regular, el 60 % de los docente perciben la dimensión social como regular, siendo las relaciones humanas las relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana (Koontz, 2012) que esta institución necesitaría reforzar, además en esta institución facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente. (Chiavenato, 2009).

Tabla 4.
Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 336 “San Francisco Javier”

	Dimensión Profesional		Dimensión Personal		Dimensión Social	
	F	%	f	%	f	%
Buena [50-60]	1	20 %	0	00 %	0	00 %
Regular [21-49]	4	80 %	1	20 %	3	60 %
Mala [0-20]	0	00 %	4	80 %	2	40 %
Total	5	100 %	5	100 %	5	100 %

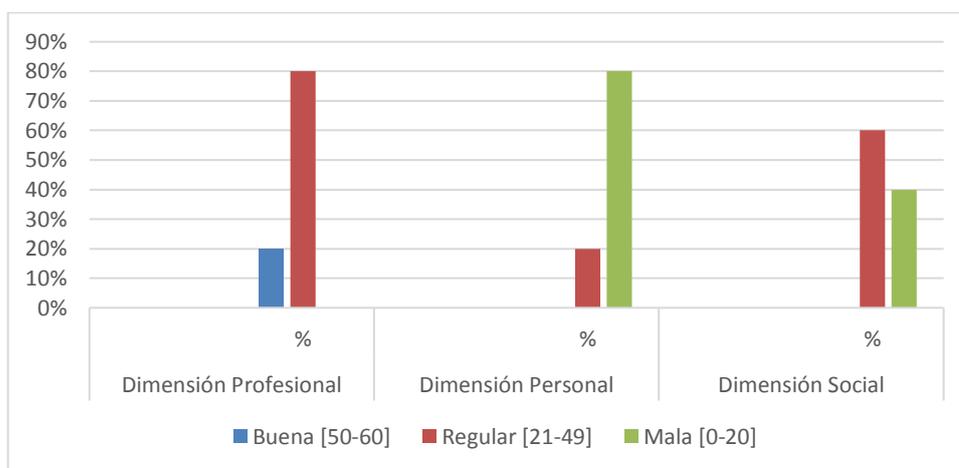


Figura 2. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 336 “San Francisco Javier”

Interpretación: Referido a las relaciones humanas de los docentes de la institución educativa San Francisco Javier, el 80% de docentes de la mencionada institución, perciben la dimensión profesional como regular; el 80 % de los docentes perciben la relación personal como mala; el 60 % del docente perciben la dimensión social como regular, siendo las relaciones humanas desfavorables para desarrollar aprendizajes en la institución educativa.

Esto significa que en la institución educativa cada individuo es una personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes. (Mayo, 2010), lo cual esta institución tiene debilidades en articular esfuerzos a fin de superar las dificultades, por otro lado la comprensión de la naturaleza de las relación humanas permite obtener mejores resultados; la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente. (Chiavenato, 2009).

Tabla 5.
Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 50230 “Simón Bolívar”

	Dimensión Profesional		Dimensión Personal		Dimensión Social	
	F	%	f	%	f	%
Buena [50-60]	0	00 %	0	00 %	0	00 %
Regular [21-49]	1	20 %	1	20 %	2	40 %
Mala [0-20]	4	80 %	4	80 %	3	60 %
Total	5	100 %	5	100 %	5	100 %

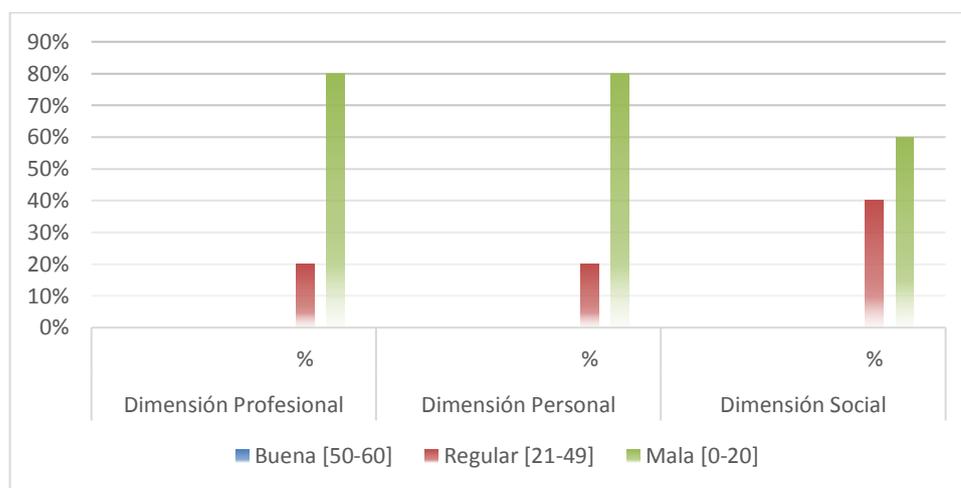


Figura 3. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 50230 “Simón Bolívar”

Interpretación: Referido a las relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Simón Bolívar, el 80% de docentes de la mencionada institución, perciben la dimensión profesional como mala; el 80 % de los docentes perciben la relación personal como mala; el 60 % del docente perciben la dimensión social como mala, siendo las relaciones humanas desfavorables y adversas para desarrollar aprendizajes en la institución educativa. Esto significa que en la institución educativa cada individuo es una personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes. (Mayo, 2010), lo cual esta institución tuvo serias dificultades para articular esfuerzos a fin de generar un clima de armonía, por otro lado la comprensión de la naturaleza de las relación humanas permite obtener mejores resultados; la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente. (Chiavenato, 2009).

Tabla 6.
Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 51027 “Juan de La Cruz Montes Salas”

	Dimensión Profesional		Dimensión Personal		Dimensión Social	
	f	%	f	%	f	%
Buena [50-60]	4	80 %	4	80 %	5	100 %
Regular [21-49]	1	20 %	1	20 %	0	00 %
Mala [0-20]	0	00 %	0	00 %	0	00 %
Total	5	100 %	5	100 %	5	100 %

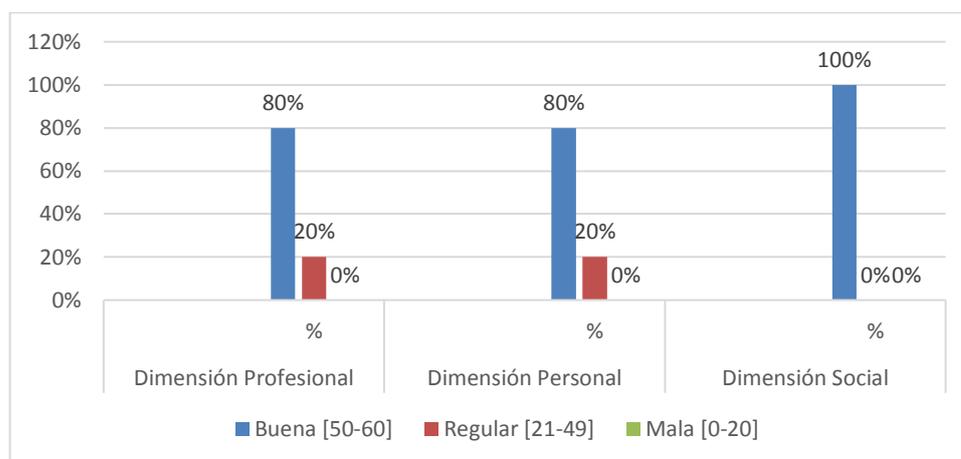


Figura 4. Relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Inicial N° 51027 “Juan de La Cruz Montes Salas”.

Interpretación: Referido a las relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Juan de La Cruz Montes Salas, el 80% de docentes de la mencionada institución, perciben la dimensión profesional como Buena; el 80 % de los docentes perciben la relación personal como Buena; el 100 % del docente perciben la dimensión social como buena, siendo las relaciones humanas son favorables y adecuadas para desarrollar aprendizajes en la institución educativa. Esto implica que en la institución educativa Juan de La Cruz Montes Salas cada docente e integrante de la comunidad educativa es una personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes (Mayo, 2010). Las Relaciones Humanas son las más adecuadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana (Koontz, 2012).

V. CONCLUSIONES

Primera: Referido a las relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Santa Ana, el 80% de docentes de la mencionada institución, perciben la dimensión profesional como Buena, el 80 % de los docentes perciben la relación personal como regular, el 60 % de los docente perciben la dimensión social como regular, siendo las relaciones humanas las relaciones cordiales, vínculos amistosos

Segunda: Referido a las relaciones humanas de los docentes de la institución educativa San Francisco Javier, el 80% de docentes de la mencionada institución, perciben la dimensión profesional como regular; el 80 % de los docentes perciben la relación personal como mala; el 60 % del docente perciben la dimensión social como regular, siendo las relaciones humanas desfavorables para desarrollar aprendizajes en la institución educativa.

Tercera: Referido a las relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Simón Bolívar, el 80% de docentes de la mencionada institución, perciben la dimensión profesional como mala; el 80 % de los docentes perciben la relación personal como mala; el 60 % del docente perciben la dimensión social como mala, siendo las relaciones humanas desfavorables y adversas para desarrollar aprendizajes en la institución educativa

Cuarta: Referido a las relaciones humanas de los docentes de la institución educativa Juan de La Cruz Montes Salas, el 80% de docentes de la mencionada institución, perciben la dimensión profesional como

Buena; el 80 % de los docentes perciben la relación personal como Buena; el 100 % del docente perciben la dimensión social como buena, siendo las relaciones humanas son favorables y adecuadas para desarrollar aprendizajes en la institución educativa

VI. SUGERENCIAS

Primera: En función a los resultados finales de la investigación, se recomienda a todos los actores educativos, a involucrarse de manera conjunta y estar más inmerso en la situación académica de los estudiantes, ya que el reflejo se nota en los logros de aprendizaje, al mismo tiempo involucra en el prestigio de la Institución.

Segunda: La recomendación va dirigido hacia los padres de familia, a que puedan estar más imbuidos en el aprendizaje de sus estudiantes, generando un clima de confianza; esta acción debe ser hecha alcance en las reuniones de padres de familia por medio de la Dirección de la Institución Educativa.

Tercera: Va dirigido hacia los docentes, en ello se debe inculcar que los docentes deben generar más espacios de confianza con sus estudiantes.

VII. REFERENCIAS BIOGRÁFICAS

- Arizaca, V. S. (2016). Relaciones humanas y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Puno (tesis postgrado).
- Iraida Vásquez Jara Lisbeth Iraida (2015). "Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores Del Centro de Salud Morales
- Ander, E. (2005). Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato. Rosario: Homo Sapiens.
- Antúnez, S. (2000). La Acción Directiva en las Instituciones escolares: Análisis y Propuestas. Editorial Horsori, S.I.
- Alarcon, N. y Mendez. R. (2003). Calidad y Productividad en la Docencia Educativa Superior Universitaria. Pontificia Universitaria Católica de Chile 2003.
- Antezana, A. N. (2003). Modelo Europeo de Calidad Educativa. Arequipa, Perú.
- Arana, M. E. (1998), su libro "Principios y Progresos de la Gestión Educativa".
- Bahamondes, A. y Romero, J. (2010). Estilos de gestión y administración en educación municipalizada asociados con estrategias del CPEIP para formación continua del profesorado" Universidad católica Silvia Henríquez.
- Burns. H. (1978). Liderazgo Transformacional.
- Conde, S. (2012). Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de Educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el Modelo EFQM" de la Universidad de Huelva.
- Chiavenato, A. (1998). Administración de recursos humanos. Santiago: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, A. (1998). Introducción a la teoría general de la administración. Santiago: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Adalberto (1993) “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.
- Cruz C. A. (2016). Análisis de las relaciones interpersonales y clima laboral de Begsa empresa individual de responsabilidad limitada – Puno (Tesis pregrado)
- Di Natale Y. **(2015)**. Calidad de las relaciones interpersonales y su relacion con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Hereda (Tesis para licenciatura).
- Farro, Francisco. (1995). Gerencia de Centros Educativos.
- Flores, E. N. (2010), “El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE- Ayacucho.
- Gaddner. (1998) “Los enfoques más actuales en el estudio del liderazgo, cognitivo
- Hernández, F. y Baptista T. (1997), citan a Dankhe; señalan que muy frecuentemente el propósito del investigador es descubrir situaciones y eventos.
- Leith woord. (1994) ha efectuado una buena síntesis de algunas de las características del ejercicio del liderazgo.
- Luque, E. (1996) en su libro “Gerente de Centros Educativos”, Lima – Perú “La Gestión Educativa es el conjunto de conocimientos, técnicas y habilidades que deben ofrecer quienes tienen la función de administrar en correlación con el manejo o aprovechamiento de

las posibilidades humanas, económicas y materiales para asegurar el desarrollo técnico-pedagógico y administrativo de la educación”.

- Manes, J. Ml. (2005). Gestión Estratégica para Instituciones Educativas Buenos Aires
- Mancha, E. (2012). Guía Metodológica de la Investigación Educativa, Edit. Centro Papelero de Norte S.A. Trujillo La Libertad Perú.
- Maureira, O. (2004). El Liderazgo Factor de Eficacia Escolar, Hacia un Modelo Causal
- Mendoza, I. A. (2005). Estudio Diagnóstico del Perfil de Liderazgo Transformacional y Transaccional de Gerentes de Ventas de una Empresa Farmacéutica de Nivel Nacional.
- Mori N. D. (2017). Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores del área de cartografía del Instituto Nacional De Estadística E Informática, Lima. (Tesis postgrado).
- Peralta, B. Á. (2009)en “Administración y Gestión Educativa
- Reithwood, K. (1999). Centro para el Desarrollo del Liderazgo, relacionado mejor la modalidad “Transformacional”
- Rincón, J. C. (2005). Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la Provincia de Andahuaylas.
- Ruiz De La Cruz, G. D. (2011). Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio. Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte.
- Sánchez K. y Reyes, D. (2002). Señalan que esta es la forma más elemental de investigación a la que puede recurrir un investigador.
- Sorados, M. M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa.

Tarazona D. (2009). El Planeamiento Estratégico y el Nivel de Satisfacción Laboral de los Docentes en las instituciones educativas, del distrito de Puente Piedra.

Thieme, C P. (2005). Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria”.

Zarate, D. (2011) “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”.



ANEXOS

ANEXO N° 01

ENCUESTA PARA EVALUAR EL NIVEL DE RELACIONES HUMANAS DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE SANTA ANA PROVINCIA LA CONVENCIÓN DE LA REGIÓN CUSCO DURANTE EL AÑO 2017

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.S..... LUGAR:
SEXO: H () M () FECHA:

INSTRUCCIONES:

Estimada Colega docente, a continuación te presento un cuestionario relacionado con las Relaciones humanas que se dan en la Institución Educativa que laboras. Los fines son académicos y de investigación por lo que tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
01	02	03	04	05

N° Ord	Dimensiones	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
DIMENSIÓN PROFESIONAL						
01	Existe comunicación verbal clara y fluida.					
02	Se promueve el manejo por el orden y disciplina.					
03	Existe preocupación por el rendimiento del alumno.					
04	Se Planifica las clases con anticipación.					
05	La evaluación es justa y adecuada.					
06	Se fomenta la participación activa en clase.					
07	Se promueve el uso de estrategias para el aprendizaje.					
08	Se contribuye en la formación de valores.					
09	Se promueve la motivación en clase.					
10	Se promueve el uso de materiales educativos.					
11	Se Informa sobre actividades y evaluación.					

12	Se promueve la facilitación en la construcción de aprendizaje					
DIMENSIÓN PERSONAL						
13	Existe comunicación verbal clara y fluida.					
14	Se maneja con orden y disciplina.					
15	Existe preocupación por el rendimiento del alumno.					
16	Se planifican las clases.					
17	Se promueve una evaluación justa y adecuada.					
18	Se fomenta la participación activa en clase.					
19	Promoción de la utilización de estrategias para el aprendizaje.					
20	Se logra la contribución a la formación de valores.					
21	Se promueve la motivación en clase.					
22	Se hace uso de materiales educativos.					
23	Se informa oportunamente sobre actividades y evaluación.					
24	Se facilita la construcción del aprendizaje					
DIMENSIÓN SOCIAL						
25	Se promueve la participación e integración en las actividades.					
26	Existe el compromiso para el mejoramiento institucional					
27	Existe Identificación con la I.E.					
28	Se promueve el ejemplo de trabajo, valores y virtudes.					
29	Existe orientación, consejo y ayuda al alumno.					
30	Se fomenta las expresiones culturales.					
31	Existe el buen trato a los alumnos.					
32	Se promueve un ambiente de respeto en el aula					