



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**GESTION ADMINISTRATIVA Y RELACIONES
INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
AGROINDUSTRIAL JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI DEL
CENTRO POBLADO TÚPAC AMARU I- BAGUA 2016.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. AQUINO SUCLUPE JHONY ARTURO

ASESORA

Dra. DAYSI SOLEDAD ALARCÓN DÍAZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

JAEN – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

APROBADO POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

SECRETARIO DEL JURADO

VOCAL DEL JURADO

Chiclayo, Enero de 2016

DECLARACIÓN JURADA

Yo, AQUINO SUCLUPE JHONY ARTURO, egresado (a) del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 80644671

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada: **GESTION ADMINISTRATIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGROINDUSTRIAL JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI DEL CENTRO POBLADO TÚPAC AMARU I- BAGUA 2016..**

1. La misma que presento para optar el grado de: **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, 30 de JUNIO de 2017

Firma



Nombres y apellidos: AQUINO SUCLUPE JHONY ARTURO

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A MIS PADRES.

Por su apoyo en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A MI ESPOSA.

A mi esposa María Consuelo quien me apoyo y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

A MIS MAESTROS.

Por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios en la escuela de Post Grado y para nuestra asesora de esta tesis: Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser ellos el ejemplo de vida a seguir.

A María por ser una parte muy importante de mi vida por el apoyo recibido desde el día que la conocí por ser más que una amiga, mi esposa. Por todo el apoyo recibido para la realización de esta tesis. Por todos los consejos y el apoyo recibido en los momentos difíciles de nuestras vidas.

A los Maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo les agradezco por todo el apoyo brindado a lo largo de la carrera, por su tiempo, amistad y los conocimientos que me transmitieron.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGROINDUSTRIAL JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI DEL CENTRO POBLADO TÚPAC AMARU I-BAGUA 2016.**

El trabajo consiste en la Gestión Administrativa y relaciones interpersonales mediante. Se espera que el presente trabajo de investigación constituya un aporte y se tome como modelo en otras Instituciones Educativas para superar el nivel de las relaciones interpersonales encontradas, pretendiendo que al término de la misma y al cumplimiento de los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de tesis 2017, de nuestra casa superior de estudios César Vallejo y obtener el grado de Magister en Administración de la Educación.

E autor.

ÍNDICE

Pág.

PÀGINAS PRELIMARES

Carátula

Página del jurado..... ii

Declaración Jurada..... iii

Dedicatoria..... iv

Agradecimiento..... v

Declaracion de Autenticidad..... vi

Presentación..... vi

Índice.....vii

RESUMEN..... ix

ABSTRAC..... x

I.INTRODUCCIÓN..... 11

1.1. Realidad Problemática 11

1.2. Trabajos previos 21

1.3. Teorías relacionadas al tema 26

1.4. Formulación del problema.....55

1.5. Justificación del estudio..... 55

1.6. Hipótesis..... 56

1.7. Objetivos 57

1.7.1. General..... 57

1.7.2. Específicos..... 57

II.MÈTODO

2.1.Diseño de investigación.....57

2.2.Variable, operacionalizaciòn.....58

2.3.Población y muestra.....62

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....62

2.5.Métodos de análisis de datos.....64

2.6.Aspectoséticos..... 65

III.RESULTADOS	66
IV.DISCUSIÒN DE RESULTADOS.....	77
V.CONCLUSIONES.....	79
VI.RECOMENDACIONES.....	81
VII.REFERENCIAS.....	81
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito fundamental Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro Poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016

La población estuvo constituida por 12 docentes de la I.E. José Gabriel Condorcanqui del Centro Poblado Túpac Amaru I. Los datos fueron recogidos a través del test para contrastar y validar los resultados obtenidos mediante técnicas estadísticas, y verificar el grado de influencia en el desarrollo de las relaciones interpersonales y la gestión administrativa

El tipo de investigación es descriptiva correlacional, con diseño no experimental, con la aplicación de un test; esto nos permitió determinar el grado de influencia de las relaciones interpersonales y la gestión administrativa.

Luego de haber aplicado el test se pudo determinar la relación existente, debemos afirmar que influyó de manera significativa las malas relaciones interpersonales en el nivel de la gestión administrativa.

Palabras Claves: Relaciones Interpersonales, Gestión Administrativa, clima Institucional.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between administrative management and interpersonal relationships in the Jose Gabriel Condorcanqui agroindustrial educational institution at the Tupac Amaru I-Bagua 2016 Population Center

The population was constituted by 12 teachers of the I.E. Jose Gabriel Condorcanqui of the Tupac Amaru Village Center I. The data were collected through the test to contrast and validate the results obtained by statistical techniques, and verify the degree of influence in the development of interpersonal relationships and administrative management

The type of research is descriptive correlational, with non-experimental design, with the application of a test; This allowed us to determine the degree of influence of interpersonal relations and administrative management.

After having applied the test, it was possible to determine the existing relationship, we must affirm that it had a significant influence on poor interpersonal relationships at the level of administrative management.

Key Words: Interpersonal Relations, Administrative Management, Institutional Climate

I.INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

Según Drucker (1996) señala que:

La gestión, tal como la avizoró, recién, al finalizar el siglo pasado ha entrado en un proceso de revolución y como tal ha desencadenado una serie de cambios y transformaciones en la naturaleza interna y en el sentido de conducción de las diversas organizaciones, entre ellas, las de carácter educativo, adquiriendo real preponderancia la práctica de las buenas relaciones interpersonales que propicien un clima institucional adecuado. La crisis o malestar social como lo llaman algunos ha generado impactos en la sociedad actual trastocando sus estructuras. El mundo en crisis, bajo el auspicio de la globalización, donde el nuevo encargo social apunta a la educación y sus actores en sus diversos niveles que genera la exigencia y existencia de paradigmas que sean capaces de lograr en las futuras generaciones habilidades y capacidades que los hagan competentes,

Según Drucker (2003) señala que:

El proceso de globalización viene propiciando profundos cambios en la sociedad mundial, generando el enriquecimiento desmedido de un pequeño sector de la población en el mundo y el acelerado empobrecimiento de las mayorías afincadas en los países subdesarrollados. El acercamiento de las fronteras, vía Internet, la televisión por cable; en nuestro país, los diarios “chicha” de circulación nacional y los programas televisivos que se están dedicando a difundir la cultura de la violencia, la prostitución, la corrupción, la violación sistemática de los derechos humanos contribuye, lamentablemente a promover en el seno de las familias, de las organizaciones actos que menoscaban la integridad personal, profesional e institucional quebrantando las relaciones humanas y propiciando un clima institucional inadecuado. La Era de la Sociedad de la Información, si bien es cierto, por un lado, pretende acaso mejorar el accionar humano, pero por otro está generando un gran deterioro de la humanidad por la deficiente práctica de valores. En el entorno político económico se debe señalar que los graves problemas que

afectan a la humanidad están incidiendo notablemente en su desarrollo. Entre estos problemas actuales de la sociedad baste con señalar la globalización, desintegración, desempleo, pobreza, marginación, violencia, guerras, degradación, endeudamiento, exclusión, discriminación, explotación, persecución, hambruna, analfabetismo, intolerancia, degradación del medio ambiente y la polarización del conocimiento. Empero en el orden científico técnico se debe destacar los avances en el estudio del genoma humano, el desarrollo del Internet, la revolución de la eficacia ecológica y energética, las culturas virtuales, la educación permanente del adulto y las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC). Es una época de la explosión, tanto del conocimiento como de la información. Los conocimientos envejecen con gran rapidez, por lo que es necesario estar preparados para la búsqueda constante de los últimos adelantos en su esfera de actuación, con autopreparación constante a lo largo de la vida. Aprender a aprender. La educación está llamada a jugar un papel importante, que estará en dependencia del papel e importancia, que la sociedad el estado y los gobiernos le otorguen a los cambios y transformaciones que son necesarios en el ámbito educativo para elevar la calidad.

Según Vilacha (2003) señala que:

Este fenómeno es más evidente en el Perú que se ubica hoy en la lista de los países más pobres y débiles mostrando un marcado déficit en sus niveles de integración, no sólo por su gran diversidad étnica cultural, sino por sus altos índices de desigualdad, pobreza, miseria y muerte aunado a la existencia de un Estado que desde hacía mucho tiempo ha dejado de cumplir su rol; un Poder ejecutivo en crisis; un Congreso de la República. profundamente desacreditado, ocurriendo lo mismo con el Poder Judicial y los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, instancias en las que ha calado muy hondo la corrupción y la injusticia, realidad de la que no escapan las instituciones educativas, olvidadas por el Estado, en las que sistemáticamente se han ido instalando grupúsculos de politiqueros, quienes generan terribles pugnas al interior de los Centros Educativos generando conflictos y resentimientos, a veces, hasta irreconciliables por la deficiente práctica de las relaciones humanas, precaria formación en valores, originando un clima institucional desfavorable, socavando los cimientos de estas

instituciones, contrariamente, a los fines nobles para los que fueron creadas; es decir ofrecer servicios educativos de calidad en aras de promover la formación integral de los estudiantes, con el agregado de que en nuestro país existe un sin número de familias quebradas, embarazos precoces, divorcios, madres solteras, niños abandonados; además la proliferación de lacras como la delincuencia, el pandillaje, la prostitución, la infidelidad y violencia, hechos ante los cuales nuestro sistema educativo no puede permanecer impávido e indiferente, sino que tiene que asumir su responsabilidad proponiendo alternativas viables y sostenibles que, contribuyan a cambiar este estado de cosas.

Según Pérez (2004) señala que:

El Perú está saliendo de dos de las décadas más duras de su historia republicana. En los 80s, la hiperinflación y un terrorismo desenfrenado y cruel y en los 90s una economía en receso y una dictadura corrupta que empobrecieron a los peruanos, agudizaron las desigualdades, quebraron las instituciones e hicieron que gran parte de la población perdiera la esperanza y abandonara los valores de tolerancia, honestidad, transparencia, respeto, entre otros, dejando una profunda secuela de negatividad, temor, resentimientos, egoísmo, una sociedad polarizada, organizaciones, entre ellas, las Instituciones educativas, con una gestión inadecuada y una deficiente práctica de las relaciones interpersonales, no obstante de que éstas constituyen las vinculaciones sobre las cuales se construye las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa y son el soporte marco institucional, eje y sustento del sistema organizativo, interacciones que se traslucen tanto en opciones personales como en las vinculaciones funcionales en torno a los desempeños que la institución requiere.

Según Pérez (2004) señala que:

Las relaciones interpersonales tienen como base a la comunicación y el éxito que experimentemos en nuestra vida depende en gran parte de la manera cómo nos relacionemos con los demás. La comunicación juega un importante papel en la actividad educativa, no sólo como elemento que garantiza la interacción entre las personas, sino también y por encima de ello, en el desarrollo de las relaciones

humanas. La actividad educativa es comunicativa por excelencia, en la que se manifiestan todas las funciones que le son inherentes a esta última; informativa, afectiva, valorativa y reguladora de la conducta.

Según Pérez (2004) señala que:

Las relaciones interpersonales en nuestro país se ven seriamente entorpecidas por diferentes factores, entre los cuales, podemos citar al autoritarismo; que no es sino, una imposición de la propia opinión sin argumentos y la intolerancia y desprecio por lo que otros piensan; el individualismo reflejado en una postura de aislamiento y clausura y centrismo en el cometido particular; el infantilismo que se manifiesta en una actitud de inmadurez en las reacciones, el no asumir los propios errores, incapacidad para entender las decisiones o limitaciones de los demás, reacciones airadas y sin control y aplazar decisiones de urgente respuesta; la indiferencia, expresada en la displicencia y desinterés por el quehacer común y la frialdad en el trato o negación a la aproximación a los demás.

Según Ayala (2000) señala que:

Es conocido ampliamente que el sujeto construye de manera subjetiva significados de su realidad, a través de su capacidad perceptiva y de los procesos de transmisión intencionada que despliegan los agentes sociales y los aparatos interinstitucionales de la sociedad; es decir, internaliza y estructura los saberes que pertenecen a la comunidad en que está inmerso y que le permiten adaptarse a su realidad, donde aprende a sufrir, a disfrutar y a trabajar; el hombre así, participa en la vida cotidiana con todos los aspectos de su individualidad. En ella pone todos sus sentidos, todas sus capacidades intelectuales, sus habilidades manipulativas, sus sentimientos, pasiones, ideas, ideologías. El hombre internaliza costumbres, tradiciones, normas, saberes, habilidades y valores que le imprimen una huella y lo determinan como un ser de un espacio y de un tiempo concretos.

Según Pauchard (2001) señala que:

El valor es una categoría axiológica que ha sido milenariamente trabajada, sobre todo, por filósofos y desde el siglo pasado por antropólogos y sociólogos. Si bien desde Aristóteles hasta nuestros días la categoría de valor ha sido definida y redefinida, de manera sucinta implica todo aquello que contribuye al enriquecimiento de aquellos componentes esenciales del ser humano, es todo objeto de preferencia o elección, creencia duradera de un específico modo de conducta de carácter personal o socialmente preferible a otro modo de conducta o estado final opuesto o contradictorio", equivale a lo que nos agrada, se identifica con lo deseado, es el objeto de nuestro interés, es la cualidad o propiedad de un objeto que le confiere ser, es lo bueno, real o ideal, deseado o deseable, para la persona y/o la sociedad

Según Pauchard (2001) señala que:

Por consiguiente, urge que las Instituciones Educativas en nuestro país, incluidas aquellas de Educación Superior Universitaria y No Universitaria se involucren en un proyecto de Formación en Valores, internalicen en la mente de los futuros maestros conceptos relacionados sobre el particular, de manera que cuando ejerzan la noble, delicada y difícil función de modelar la mente de niños y jóvenes lo hagan a partir de una positiva práctica de valores y formen como debe ser a los futuros ciudadanos de nuestra Patria.

Según Banda (2002) señala que:

En nuestro país existen instituciones en crisis organizacional, administrativa y funcional, en las que se evidencia un clima institucional deficiente, a pesar de que éste tiene que ser óptimo para que posibilite la participación eficiente de los trabajadores de la institución, porque de lo contrario termina socavando la Entidad. Este fenómeno se produce también por la falta de una comunicación fluida, horizontal y empática. La comunicación interhumana es entendida como el conjunto de procesos según los cuales se transmiten y se reciben diversos datos, ideas opiniones y actitudes que constituyen la base para el entendimiento y

acuerdo común. La comunicación es indispensable para lograr la coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar los objetivos perseguidos por una organización. No es posible el desarrollo humano individual si permanecemos mental, social o físicamente aislados.

Según Banda (2002) señala que:

La eficiencia y productividad de las instituciones tiene como fuente de primera importancia la constitución de equipos de trabajo que tengan buenas relaciones humanas, lo que impulsa a los directivos a aplicarse en su propia capacitación en relaciones humanas como la puesta en práctica de programas destinados a mejorar el clima institucional. Y si a esto le adicionamos el hecho de que en nuestro país existe un gran número de familias quebradas, realmente, nuestro desarrollo está seriamente cuestionado. La gestión de una Institución Educativa supone hoy, atención a un número importante de frentes pudiendo cada uno de ellos llegar a ser determinante en el éxito o fracaso de la gestión global; de entre todos resulta muy especialmente destacable el clima institucional; toda vez que, si éste es óptimo posibilita una decidida participación de los docentes y no docentes en la vida de la Institución.

Según Banda (2002) señala que:

Si el clima institucional es desapacible o insuficiente, la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos, tal vez brillantes, de la gestión educativa. Cuando la dialéctica entre tarea pesada y satisfacción insuficiente se da en un clima institucional deficiente deviene feroz batalla que arruina y termina debilitando a la institución. La Dirección de una Institución Educativa debe considerar que la calidad del clima institucional es una de sus mayores responsabilidades y se trata además de una responsabilidad directa en la que los éxitos y los fracasos le son directamente atribuibles en la mayoría de los casos.

Según Banda (2002) señala que:

La posibilidad de incidir positivamente sobre el clima humano y profesional de la institución depende en gran medida de cuatro índices aplicables a la Dirección: a) Claridad de objetivos. b) Capacidad de liderazgo. c) Actitud dialogante. d) Facultad de decisión. Sin claridad de objetivos lo que se diluye no solo es el clima sino la propia institución; sin capacidad de liderazgo no es posible comunicar los objetivos y menos obtener las complicitades y colaboraciones necesarias; sin diálogo no es posible la construcción de un equipo profesional en el que los proyectos personales interaccionen de modo colaborativo con los objetivos institucionales; sin posibilidades de tomar decisiones, incluso unipersonales, la gestión no existe. El Clima Institucional es el producto de la multitud de interrelaciones que desarrolla la Institución Educativa; es el ambiente en el cual se desarrollan las acciones y actividades institucionales; es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución, tanto en el nivel interpersonal, micro grupal o macro grupal, por tanto tiene que ser favorable a fin de que la institución logre sus objetivos, metas y proyectos posibilitando la participación de todos los actores educativos. Empero, la exacerbada centralización de decisiones, entre otras causas, ha debilitado la capacidad de gestión y la toma de decisiones de las propias Instituciones Educativas, lo cual ha devenido en estructuras, normas y prácticas institucionales atentatorias a la formación integral de niños y jóvenes y al ejercicio de derechos, base fundamental de una Gestión por Valores. Ello demanda, necesariamente, la generación de un clima institucional que estime la individualidad, respete las diferencias y forje identidad generacional.

Según PAUCHARD (1997) señala que:

Es necesario cambiar las instituciones, volverlas forjadoras de participación, de respeto y de valoración por toda expresión de identidad y diferencias individuales y grupales. Volverlas, en suma, generadoras de un clima institucional que posibilite el ejercicio de valores en lo cotidiano, en las aulas, los patios, en las instancias de decisión. Instituciones que cambian para transformarse en espacios protectores de

derechos y responsabilidades de niños, jóvenes, maestros y padres de familia. Instituciones, en suma, que aportan de manera sustancial a la construcción de un proyecto de sociedad que cree en la democracia. En toda organización el comportamiento de sus integrantes no es el resultado de los factores organizacionales existentes, externos y principalmente internos, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el clima institucional refleja la interacción entre características personales y organizacionales. El clima institucional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos; por ello muchas instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano a quien se debe ofrecer calidad de vida laboral

. Según PAUCHARD (1997) señala que:

Es necesario que la institución defina políticas claras de bienestar institucional orientadas al mantenimiento de un ambiente que favorezca el crecimiento personal y colectivo de sus miembros, asegurando la coherencia entre la filosofía de la institución y la realidad cotidiana de su quehacer. El respeto por la opinión ajena, las condiciones adecuadas de participación, de remuneración y de ejercicio de la autoridad son entre otros factores que facilitan un clima institucional adecuado.. El Clima institucional, entonces, tiene que ser propicio para el logro de los objetivos y metas de la entidad educativa, en la que directivos y maestros depongan ciertas actitudes negativas y desarrollen su trabajo en función de la Institución educativa.

Según PAUCHARD (1997) señala que:

La región Lambayeque, provincia de Chiclayo no está exenta de esta espantosa realidad, la cual constituye una enorme amenaza para las Instituciones Educativas del área de influencia de esta provincia y específicamente para el Colegio Nacional de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, Institución que, actualmente, se encuentra atravesando una profunda crisis que afecta a miles de estudiantes que allí estudian, a otra igual cantidad de padres y madres de familia, a un enorme

potencial de ex estudiantes; crisis que se manifiesta por una pésima gestión institucional y administrativa, inexistencia de un liderazgo fuerte y facultado por parte del Director que permita tener objetivos claros para tomar decisiones y que facilite la realización de los proyectos personales de los trabajadores y así mejorar cualitativamente el clima institucional y con él toda la gestión; formación inadecuada del personal docente y no docente, que en vez de gestionar la noble misión para la cual fueron perfeccionados se dedican a generar atroces pugnas al interior del Plantel quebrantando las relaciones humanas y el buen clima institucional que siempre debe imperar; no existe una correcta práctica de valores por la carencia de un proyecto que, precisamente, forme en valores con la finalidad de construir no sólo una Institución Educativa sólida sino también una sociedad justa, fraterna, transparente y solidaria.

Según PAUCHARD (1997) señala que:

En este contexto, consciente del rol que me compete asumir como docente de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro Poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 me he propuesto emprender un Trabajo de Investigación que coadyuve a la solución del problema que afronta la Institución Educativa que lesiona y deteriora el prestigio y la imagen institucional ganados por espacio de 148 años, no sólo en el ámbito local, sino también nacional e internacional, hecho que se produce porque entre el Personal Directivo, Docente y Administrativo no se ejercita la práctica de los valores y las buenas relaciones interpersonales generando un deficiente clima institucional, lo cual amerita propiciar el mejoramiento de las relaciones interpersonales y un favorable clima en la Institución Educativa, en la medida de que, si el clima institucional se manifiesta en las formas de relación interpersonal y de mediación positiva de conflictos y en las maneras cómo se definen y ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios y prácticas a fin de que la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos constituyan el clima de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro Poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

Según Pauchard (1997) señala que:

De esta realidad no escapa la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro Poblado Túpac Amaru I-Bagua.

En este contexto es fundamental disfrutar de relaciones interpersonales armónicas, porque es satisfactorio y placentero, y es trágico el no tenerlas; puesto que van en desmedro no sólo de las personas sino también de las instituciones. En suma, no es posible ni una buena calidad de vida y menos aún, una vida feliz, sino se tiene buenas relaciones humanas y que la eficiencia y productividad de las Instituciones Educativas en el Perú tienen como fuente de primera importancia la constitución de equipos de trabajo que practique buenas relaciones interpersonales, las cuales han surgido desde que el hombre tuvo necesidad de formar grupos por motivos y factores. Hay relaciones humanas desde que hay seres humanos; toda vez que desde el comienzo los hombres se han dado cuenta que se necesitaban mutuamente, primero para poder sobrevivir, más luego con el correr del tiempo para relacionarse unos con otros y vivir en sociedad. Todos los días y a toda hora se viven las relaciones humanas.

Según Pauchard (1997) señala que:

En este escenario, el Personal Directivo debe tratar a los trabajadores de manera justa, ofreciéndole condiciones laborales que propicien un ambiente de trabajo agradable, que comunique con claridad el trabajo diario y que proporcione retroalimentación en cuanto a la actuación de los servidores; de igual forma, ellos deben responder con una actitud positiva, obedeciendo órdenes y con lealtad a la organización. Si el Director no motiva a sus trabajadores, ni propicia el enriquecimiento del puesto de trabajo, es decir no incentiva funciones que induzcan para que él mismo pueda desarrollar su creatividad es de esperarse que las relaciones laborales se deterioren, porque los empleados sentirán que son uno más dentro de la organización y esto implicaría que disminuya la productividad de su trabajo limitándose, únicamente, a cumplir con las funciones que les han sido asignadas.

Según Pauchard (1997) señala que:

Por tanto es imprescindible que quienes tienen la gran responsabilidad de gestionar los destinos de las instituciones educativas en nuestro país lleven a cabo urgentes acciones en lo que significa el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los actores educativos, promoviendo una cultura de respeto, confianza y valoración de los demás; una comunicación fluida y horizontal que asegure un claro entendimiento entre los miembros de la comunidad educativa y un ejercicio de liderazgo democrático y participativo, de lo contrario deviene el caos y la desorganización que obstaculizan el logro de los objetivos institucionales.

1.2. Trabajos previos.

Ortega y Piña (2005): Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia; según Víctor Vroom Maturín, se realizó un estudio de:

Tipo descriptivo cuantitativo utilizando un cuestionario en base a la teoría de Víctor Vroom y, mediante el modelo de análisis factorial obtuvo una adecuada validez de constructo. Su población estuvo conformada por 15 empleados que representan la población total, los datos arrojados por la investigación afirman que el 100% opinó que la motivación es de gran importancia al momento de realizar sus labores, ya que el hecho de estar motivados les permite ejecutar sus tareas con más entusiasmo, mayor rendimiento entre otras cosas, contribuyendo de esta manera al éxito y desarrollo de la organización, sin embargo ellos no están realmente motivados, esto ratifica de manera categórica que la empresa descuida y no toma en cuenta los factores motivacionales que estimulan al empleado dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales.

Quintero, Africano y Faria (2008) Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago – VADECOL.:

Realizó una investigación de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo, con una población de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados; se aplicó el cuestionario de 36 preguntas con cinco alternativas que fue validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento se obtuvo de los resultados de la prueba piloto. Se concluyó según los resultados obtenidos que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral.

Villamil Pineda y Sánchez Fonseca (2012) Influencia del clima laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad de Choloma:

El enfoque de esta investigación es cuantitativo con un alcance correlacional. Para la recolección de datos se trabajó con una encuesta, que es un instrumento en forma de cuestionario, el cual posee un índice de Cronbach de 0.928, con un total de 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el modelo de escala de Likert. Se tomó como base ocho dimensiones para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y, para la variable satisfacción laboral, seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración). De una población de 355 empleados, se tomó una muestra de 154 empleados encuestados. Se determinó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados de la municipalidad de Choloma; con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

Palma Carrillo, S. (1998) Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Realizó una investigación de:

Tipo descriptivo correlación cuantitativa donde utilizó la escala de motivación de Steers, R. y Brausteind D, y la escala de medición de clima organizacional del Litwin, G. La muestra está conformada por 473 trabajadores a tiempo completo, entre docentes y empleados administrativos de tres universidades privadas de la ciudad de Lima; el análisis de correlación entre motivación y clima laboral permite afirmar que no existe una directa asociación entre las mismas; ambos aspectos evidencian un funcionamiento promedio y una baja relación entre sí, sin llegar a presentar niveles óptimos de motivación, presenta mejor puntuación los docentes y trabajadores con más de cinco años de servicio, personal con características relacionadas con la autorrealización e internalización de una cultura de trabajo.

Chang Yui, A. (2010) *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClelland en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza* (tesis inédita de maestría). Universidad nacional mayor de San Marcos:

Se realizó un estudio cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; bajo el modelo de selección no probabilístico de voluntarios, la muestra estuvo integrada por 63 médicos, pertenecientes a los siguientes grupos: anestesiología, cirugía general, medicina interna, cirugía especialidades, medicina especialidades, gineceo obstetricia y pediatría. El instrumento empleado fue una encuesta basada en la teoría de las necesidades según McClelland, que consta de 15 preguntas formuladas con la técnica de Likert, y validada por Steers y Brausteind en 1976. La encuesta permitió clasificar el grado de motivación laboral en alto, medio, o bajo; y determinar si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación. Los resultados obtenidos evidenciaron que la motivación laboral fue alta en el 95.2%, media en el 4.8% y ninguno de los encuestados mostró un bajo grado de motivación laboral. Las variables que se relacionaron directamente con el grado de motivación laboral fueron: edad y tiempo de servicio. La condición laboral de “contratado por locación de servicio”, demostró intervenir de manera

inversa a las variables antes mencionadas. No aportaron significancia estadística a la motivación laboral, el estado civil ni el grupo de especialidad. El tipo de necesidad predominante encontrado entre los participantes estuvo distribuido de la siguiente manera: Logro 75%, afiliación 14% y poder 11%.

Navarro y Romero (2006) en su trabajo de investigación titulado Diagnóstico del clima organizacional y motivación laboral de la Institución educativa Nacional Pedro A. Labarthe de la ciudad de Chiclayo, tesis para obtener el grado de Magíster en Docencia y Gestión Educativa, concluyen en que:

La mayoría de los trabajadores no reciben el apoyo de la autoridad inmediata superior para realizar un trabajo eficiente, trasluciendo que no se sienten motivados en su gran mayoría. También concluyen que la opinión del personal docente y no docente de esta institución, está dividida ya que unos manifestaron que sus autoridades educativas no poseen buena planeación del trabajo; que la organización adolece de un carácter sistematizado; trayendo como consecuencia el deterioro del clima organizacional, siendo afectado directamente a la motivación laboral; componente de suma importancia para que los trabajadores se sientan a gusto en la ejecución de sus labores.

Gallo B. y Gallo M. (2009) en su trabajo de investigación titulado Influencia del Clima Organizacional en la Motivación laboral del docente en la Institución Educativa Santa Magdalena Sofía de la ciudad de Chiclayo, tesis para obtener el grado de Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Concluyen que:

La motivación laboral de los docentes de esta institución es buena, lo cual indica que los docentes se esfuerzan para obtener un gran dominio en su trabajo y que sienten el impulso de realizar trabajos de calidad, y de realización personal aprovechando plenamente su potencial y capacidad. Con respecto a la correspondencia existente entre clima organizacional y la motivación laboral de los docentes se concluye que sí existe una relación muy estrecha entre ambas variables.

Herrera (2011) en su trabajo de investigación titulado Motivación, satisfacción y clima laboral de los docentes de la I.E. Karl Weiss de la ciudad de Chiclayo, tesis para obtener el grado de Magíster en educación. A partir de los resultados obtenidos concluye que:

El 98% de los docentes de esta institución tienen un nivel medio de motivación, siendo la dimensión identidad y autonomía la más significativa mientras que la dimensión retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracteriza el nivel de motivación baja. Las dimensiones que generan una motivación media en los docentes se caracteriza por la identidad, la cual está relacionada con la importancia de los resultados que logran del trabajo y las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal; y la autonomía, dimensión bajo la cual consideran que la responsabilidad con la que asumen su trabajo, les facilita tomar decisiones con grados de libertad generados por sus competencias. Así mismo los docentes consideran que no es tan bueno el ambiente que hay entre sus compañeros y sienten que no es el mejor trato el que se les da. El motivo principal por lo que el personal está prestando servicios a la institución

Hashimoto (2004) en su trabajo de investigación titulado Relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos y docentes de la FACEAC-UNPRG. Lambayeque – Chiclayo. FACEAC (Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables). Concluye que:

Existe una alta relación entre la motivación y el desempeño del personal que elabora en FACEAC- UNPRG y que esta debe ser estudiado ya que cada grupo de trabajadores (docentes administrativos) presenta factores motivacionales distintos y sus expectativas también son diversas. Además es por la necesidad de un sueldo seguro por parte del estado y cabe mencionar que se esfuerzan para que las cosas salgan bien en la institución, aunque algunas veces el personal siente que no se les reconoce dicho esfuerzo. Que, la FACEAC- UNPRG necesita de un plan de motivación para mejorar el desempeño tanto docente como administrativo, lo que a su vez mejoraría la percepción que los usuarios tienen del desempeño de ambos grupos ya que de esto dependerá el desarrollo organizacional.

Vejerano y Jurado (2009) en su trabajo de investigación Análisis y evaluación del clima organizacional para mejorar el desempeño del Personal Administrativo de la Universidad Señor de Sipan SAC – Chiclayo:

Según sus resultados se pudo inferir que la comunicación es el punto débil del clima laboral. Los empleados no conocen adecuadamente las metas y objetivos de la institución, pero tienen claro de quién tiene la autoridad sobre su trabajo y cuáles son las actividades que se deben realizar. Sin embargo algunos de ellos realizan trabajos que corresponde a otras personas. El grupo en su mayoría acostumbra dar ideas y sugerencias a su jefe, sin embargo pocos empleados manifestaron que suelen dar una opinión cuando no están de acuerdo con alguna orden, casi todos tienen conocimiento para dar un buen servicio y opinan que son honrados, puntuales, cuidadosos con el equipo y herramientas a su cargo y les interesa dar una buena atención a los clientes.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Concepción de Gestión.

Según Ivancevich (1996) señala que:

Las organizaciones, entendidas como las estructuras administrativas y funcionales, manejadas por gestores, es decir aquellas personas que guían, dirigen y supervisan el trabajo y el rendimiento de los empleados; son los motores que propulsan a las tres economías mundiales dominantes: Estados Unidos, Japón y Alemania. Los gestores y directivos fueron elementos imprescindibles para planear, dirigir y controlar las organizaciones que dieron lugar a la economía industrial urbana. En este contexto, la concepción de gestión se enmarca a partir de varias perspectivas:

La Gestión como proceso.

Según Ivancevich (1996) señala que:

“La gestión es, precisamente, un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa”

La Gestión como disciplina.

Según Ivancevich (1996) señala que:

La gestión como disciplina implica que se trata de un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio. Así pues, la gestión es una asignatura con principios, conceptos y teorías. Estudiamos la gestión para entender esos principios, conceptos y teorías y para aprender la manera de aplicarlos en el proceso de la gestión empresarial

La Gestión y las personas.

Según Ivancevich (1996) señala que:

La palabra gestión, usada en este sentido, se refiere a las personas (gestores) que tienen a su cargo el proceso de gestión. Los gestores son las personas que asumen la responsabilidad principal para la realización del trabajo en una organización. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Las personas son la sangre que da la vida a la organización.

Según Ivancevich (1996) señala que:

La gestión trata de la acción humana, por ello la definición que se dé al respecto está siempre sustentada en una teoría explícita o implícita de la acción humana. Hay distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados. En este marco se obtienen definiciones, las que por una parte, ponen de relieve el hecho de que la gestión tiene que ver con los

componentes de una organización en cuanto a sus arreglos institucionales, la articulación de recursos, los objetivos. Por otra parte se obtienen otras definiciones cuyo énfasis está centrado en la interacción entre personas. Una visión de la gestión focalizada en la movilización de recursos implica que es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, la gente y los objetivos superiores de la organización. La gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone para lograr lo que se desea. Una visión que evoca la supervivencia de una organización desde sus procesos sugiere concebir la gestión como la generación y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra. Gestión, en palabras de Peter Drucker es proporcionar saber para averiguar en qué forma el saber existente puede aplicarse a producir resultados. En esta nueva era las jefaturas y gerencias son los responsables de la aplicación y rendimiento del saber.

Según Casassus (2000) señala que:

Gestión, semánticamente, significa conducción u orientación de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema técnico administrativo. Técnicamente se la entiende como el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos medios para lograr los propósitos establecidos fines. Conjunto de políticas orientaciones o directrices que norman y promueven el desarrollo de la organización que guían el accionar de la Institución. La gestión, entonces, armoniza medios recursos, procesos, actividades y fines objetivos o propósitos a alcanzar, así como guía las acciones y decisiones

Concepción de Gestión Educativa.

Según Cruces (2005) señala que:

La Gestión Educativa la definimos como el conjunto de acciones pedagógicas integradas con las gerenciales que realiza un directivo, con múltiples estrategias estructuradas convenientemente para influir en los sujetos del proceso educacional, que partiendo de objetivos permiten conducir un sistema escolar del estado inicial al deseado con vistas a cumplir un encargo social determinado. Es la actuación básica del directivo. La Gestión Educativa es la articulación de

todas aquellas acciones que hacen posible que se logre la finalidad de la institución: Educar. El objetivo primordial de la Gestión Educativa es centrar, focalizar, nuclear a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los estudiantes

Según Cruces (2005) señala que:

La Gestión Educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de un Centro Educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Educativo Institucional. La gestión Educativa debe entenderse como una forma de administración, gerencia o conducción y como tal puede y debe contemplar el uso de las herramientas y técnicas que utiliza la ciencia administrativa aplicada a otros campos; entonces ejercida desde las instituciones educativas debe constituirse en la gestión de recursos que la sociedad pone en sus manos para lograr objetivos o fines que en su jerarquía más alta está referida a la formación integral de ser humano. La gestión educativa abarca tres formas concretas de ejercicio: La gestión institucional que comprende la marcha de la organización educativa en su conjunto que en sentido prospectivo debe destacar la creación de un ambiente o clima institucional propicio construido sobre un tejido óptimo de relaciones interpersonales y una adecuada cultura institucional y de otra parte el ejercicio de las funciones administrativas básicas: planificación, organización, dirección y control.

Según Cruces (2005) señala que:

La gestión administrativa, responsable de aquellos procesos y actividades que tienen que ver con la selección y desarrollo de los recursos humanos estudiantes, maestros y personal administrativo, materiales infraestructura, mobiliario, medios y materiales, bibliografía y equipamiento y financieros recursos ordinarios y directamente recaudados; así como el conjunto de procedimientos administrativos que se derivan de la interrelación interna y externa. La gestión pedagógica también gestión académico curricular y didáctica, a la cual corresponde el manejo y conducción de todos aquellos procesos que hacen posible el proceso enseñanza

aprendizaje desde el campo curricular y didáctico; por tanto involucra las actividades de planeamiento y organización destinadas a garantizar la óptima combinación de los factores educativos que hacen posible el proceso E-A, el óptimo racionamiento de los agentes educativos para obtener como resultado personas formadas de acuerdo a un perfil deseado y deseable, dicha combinación no sólo implica relaciones técnico pedagógicas, sino también una relación personal, social y humana

La Cultura Institucional como base para el desarrollo de la Organización Educativa.

Según Lorenzi (1996) señala que:

La cultura institucional es el conjunto de valores y creencias compartidos por los miembros de una institución que se reflejan en sus actividades y en su comportamiento e identifican la naturaleza de la misma. Deberá ser divulgada e internalizada por cada uno de los miembros que integran la familia institucional a fin de que se conozcan y pongan en práctica en forma cotidiana. La cultura de una organización proporciona el contexto social a través del cual se realiza el trabajo, guía a sus miembros en la toma de decisiones, en la forma cómo se invierte el tiempo y la energía, qué hechos se examinan con atención y cuáles se rechazan de plano, cuál opción se mira de manera favorable desde el comienzo, qué tipo de persona se selecciona a fin de trabajar para y dentro de la institución; es decir cómo se hace todo en la institución. Toda cultura organizacional debe contener, al menos, cuatro ingredientes que son: tradición, unidad, sentido de pertenencia y reciprocidad

Según Lorenzi (1996) señala que:

La tradición sugiere un vínculo común entre el presente y el pasado, la historia de una organización puede aportar experiencias útiles que pueden servir de guía para interpretar eventos presentes y moldear el futuro. La unidad se desarrolla en la medida en que la persona se siente parte integral de un todo mayor, para ello es indispensable el ejercicio del liderazgo por parte del director, a quien le

corresponde acoger normas y representar valores centrales a través de prácticas, actitudes y sobre todo de ejemplo personal, de manera que, en este caso, el personal docente y administrativo del Colegio Nacional de José Leonardo Ortiz acojan como modelo, el del director y encaucen su propio comportamiento para que esté acorde y sea coherente con el nivel de la Institución Educativa. El sentido de pertenencia implica ante todo estabilidad, seguridad y satisfacción de pertenecer a un grupo cuyos objetivos y estrategias permiten la propia realización personal; esto se obtiene mediante la identificación de comportamientos deseables y el esfuerzo a través del uso adecuado de elementos de motivación y de la aplicación de principios de afinidad, justicia, lealtad, claridad y reconocimiento. El aspecto de reciprocidad está ligado estrechamente al grado de cohesión organizacional, a los niveles adecuados de participación en los procesos educativos y a la coordinación estrecha de actividades.

Según Malagón (2003) señala que:

La cultura organizacional es el sistema de significados compartidos por los miembros de una organización y que la distingue de otras organizaciones; entiéndase por sistema de significados al conjunto de formas comunes de pensar y actuar de quienes forman parte de una entidad que tienen de peculiar el ser compartidos y definir lo característico de una determinada organización. De esto se deriva los distintos soportes de la cultura de una organización educativa; de un lado el conjunto de valores, ideales, creencias y sus diversas manifestaciones: elementos simbólicos, mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado, que algunos expertos denominan como ideario o filosofía del Centro Educativo y de otro lado el conjunto de actitudes y tipos de comportamiento que de aquellos se derivan.

Según Malagón (2003) señala que:

En tercer lugar, el carácter compartido de ellos y por último la peculiaridad de los mismos. Desde esta perspectiva cobra sentido cuando algunos especialistas afirman que la cultura es a la organización como la personalidad es al individuo La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas

las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Determina la forma cómo funciona la empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción. El éxito de los proyectos de transformación depende del talento y de la aptitud de la gerencia para cambiar la cultura de la organización de acuerdo a las exigencias del entorno

Según Malagón (2003) señala que:

La cultura organizacional es parte de la Identidad Institucional, que es el ideario del Colegio, puesto que contiene los ideales y rasgos distintivos que sustentan su personalidad; es su peculiar manera de ser y actuar que lo hace inconfundible respecto de los otros Centros Educativos; involucra a la filosofía institucional, que es una integración de principios, criterios y valores que sirven de fundamento epistemológico, antropológico, cultural, social, educativo, afectivo y moral a una Institución Educativa para llevar a cabo su labor, con base en sus características que la diferencian de las demás instituciones del entorno y la diversidad étnica y cultural de la comunidad y región donde se encuentra inmersa. Los principios de la filosofía institucional son el fundamento racional o moral de la conducta de una persona; son las normas básicas que rigen la conducta de los seres humanos El elemento central para el desarrollo de la filosofía institucional es la misión, que es la declaración inequívoca de los propósitos o fines de la Institución Educativa, que la distingue de otras, es su razón de ser, su naturaleza, el fundamento último de la existencia de dicha Institución Educativa. Otro elemento importante de la filosofía institucional es la visión, que es la declaración precisa y suficiente de lo que una Institución Educativa quiere y espera ser en el futuro. Es una imagen mental de un estado futuro deseado, una descripción de lo que una institución o una persona será dentro de un tiempo determinado hacia el futuro, que se debe expresar en el presente. Es el compromiso de colocar a una institución en una posición determinada.

Comportamiento humano en una Institución Educativa.

Según COJAL (2005) señala que:

Los peruanos y latinoamericanos del siglo XXI debemos germinar ahora a través de la internalización de valores como son el respeto, la honradez, la tolerancia, la justicia, la solidaridad, la democracia, entre otros a fin de que en las Instituciones Educativas se promueva un buen ejercicio de las relaciones interpersonales que conlleven a generar un clima institucional favorable. Valor del verbo valere, tener un precio se relaciona con Axiología, que viene del griego “Axon”: lo que vale, lo digno, lo justo, lo que vale la pena

Según Rivera (2006) señala que:

Los valores son el conjunto de ideales, de lealtades sociales o de virtudes que deben interiorizarse para promover el desarrollo humano en todas sus dimensiones. Son las categorías que rigen el comportamiento humano en una sociedad con el fin de alcanzar lo que se considera bueno y que contribuye al bien común. Son las propiedades de las acciones o los comportamientos que producen beneficios, utilidad, belleza, bondad. Los valores son creaciones humanas y sólo existen y se realizan en el ser humano y por el ser humano Teniendo en cuenta la crisis de valores que padece la humanidad, los latinoamericanos y en particular, los peruanos hacemos énfasis en los valores humanos y sobre todo los que deben practicarse desde posiciones directivas y gestoras hasta los cargos o posiciones más humildes.

Según Piaget (1978)

Piaget dice: Valor es el carácter afectivo atribuido al objeto en función de las necesidades del sujeto. Pedro Suárez en su *Ética Profesional* anota: Los valores son patrones o criterios para establecer lo que debe ser considerado como deseable”. Valor significa literalmente algo que tiene un precio, que es querido, es de mucha estima o que vale la pena; consiguientemente, algo por el que uno está dispuesto a sufrir o a sacrificarse, algo que es una razón para vivir y si fuere preciso para morir. Así los valores aportan a la vida la dimensión de significar algo

para alguien; son los rieles que mantienen el tren en su camino y le facilitan el desplazarse suavemente. Los valores proporcionan motivos; dan identidad a la persona; le ponen facciones, nombre, carácter. Los valores son algo que ocupa el centro de la propia vida marcando su extensión y su profundidad. Los valores son un conjunto de creencias, principios y normas que orientan y definen el comportamiento institucional; es decir rigen la vida de la institución y la de sus miembros; constituyen el marco de referencia de la cultura institucional. Los valores deben ser conocidos y aceptados por todos los actores educativos de la institución. Los valores están contemplados básicamente en el comportamiento ético y moral, en el respeto por los demás, en la responsabilidad laboral y profesional, en la calidad en el trabajo, en la responsabilidad personal, en la productividad, en la innovación, en la creatividad y competitividad que la institución logre en el desarrollo de su misión y visión, en los objetivos, en la práctica de los valores sociales propios de la región, en la responsabilidad social, en la disciplina, en las rectitudes, en la calidad del servicio educativo, en el liderazgo personal e institucional; es decir, los valores deben estar en todo el actuar humano en forma permanente

Según Malagon (2005).

Los valores son los cimientos de cualquier cultura organizacional, definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para la organización. Los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su comportamiento diario. Los valores inspiran la razón de ser de cada institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la institución de las personas. Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas; éstos reflejan las metas reales, así como las creencias y conceptos básicos de una organización y como tales forman la médula de la cultura organizacional. Los valores constituyen el comportamiento motor de la institución. Los valores se convierten en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, definen el carácter fundamental y definitivo de la organización, crean un sentido de identidad del personal con la organización. Los valores deben ser claros, iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización,

para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización

Según Colina (2006) señala que:

Los valores son palabras; sin embargo no hay duda de que las palabras que se identifican como valores tienen una especial potencia para dar sentido y encauzar los recursos humanos tanto a nivel personal como a nivel de institución. Los valores son los creadores de la integridad y de la responsabilidad, son los forjadores de optimismo y la autoestima y de las definiciones de quiénes somos; se vuelven manifiestos y vivos mediante la acción, incluso la acción de la declaración sincera. Dentro de los valores podemos distinguir niveles diferentes: Un valor de Primer Orden radica en todas las cosas importantes para nosotros y se orienta hacia el comportamiento y es correctivo o defensivo en su propósito; su finalidad es proteger a la gente y las organizaciones de conductas no éticas; un Segundo Orden consiste en el valor de tener valores y se orienta hacia la comprensión y su propósito a menudo es de transformación o de desarrollo, es más está hecho para alentar progreso, aprendizaje, cambio, perfeccionamiento y evolución en las condiciones bajo las cuales trabajan las personas; un Tercer Orden consiste en actuar sobre los valores, incluso, sin darnos cuenta de ellos de forma que se vuelven una parte integral e inseparable carácter y es de propósito integrador o trascendente, apunta a las acciones que fluyan naturalmente desde quiénes somos, en vez de hacerlo desde lo que creemos

Según Colina (2006) señala que:

Los valores éticos son estructuras de nuestro pensamiento que mantenemos preconfiguradas en nuestro cerebro como especie humana de cara a nuestra supervivencia. Aquí surgen: Los valores personales, aquellos a los que aspira el individuo para sí mismo y responden a la pregunta de ¿qué es para usted lo más importante en la vida?; los valores ético sociales, que constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad y responden a la pregunta ¿qué quiere usted para el mundo? Y encontramos los valores ético morales, que se refieren a los modos de conducta necesarios para alcanzar nuestros valores finales y responden a la pregunta ¿cómo cree que hay que comportarse con quienes le rodean? Los valores tendrán el valor que cada una de las personas y

las organizaciones sean capaces de darles así como la prioridad que ellos desean que tengan.

Las Relaciones Interpersonales como sustento de las Organizaciones Educativas.

Según Fors (2006) señala que:

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. Es la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar con los de su especie. Es la interacción por medio de la comunicación entre una persona y el grupo al cual pertenece. Es la capacidad para trabajar juntos con una meta definida haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean. Nos ayudan a crecer como individuos respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos. Es la interacción recíproca entre dos o más personas. Es aprender a interrelacionarse con los demás respetando su espacio y aceptando a cada uno cómo es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás. Son el conjunto de contactos que tenemos los seres humanos como seres sociables con el resto de personas

Según Fors (2006) señala que:

Las relaciones interpersonales se conciben como la capacidad de relacionarse con otros sujetos para llevar a cabo proyectos comunes a través de la cooperación, integración, respeto mutuo, respeto y tolerancia de las diferencias y puntos de vista las relaciones interpersonales constituyen el conjunto de nexos y vinculaciones sobre las cuales se construyen las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa. Es el soporte social marco institucional, eje y sustento del sistema organizativo; la organización no es otra cosa que la trama de relaciones establecidas entre sus miembros. Destacan las actitudes y el trato personal que se establece entre los miembros de la comunidad educativa, así como las vinculaciones y la comunicación técnico profesional ligada a los desempeños, destacando los nexos profesionales y la relación propiamente educativa, por consiguiente sus componentes sustantivos son las personas o

agentes organizacionales y sus vinculaciones a través de la comunicación. Los agentes son el centro o eje de las relaciones interpersonales y son las personas que forman parte de la organización educativa. La persona es la que adopta actitudes y ejerce el trato y es ella la que establece vínculos y la comunicación. Las relaciones constituyen el tejido de interacciones directas que desarrollan los agentes del Centro Educativo, interacciones que traslucen tanto opciones personales como las vinculaciones funcionales en torno a los desempeños que la Institución Educativa requiere

El Clima Institucional en el marco de la Organización Educativa.

Según el Manual de: Dirección Estratégica Educativa. UNPRG. FACHSE. Clima Organizacional. (2006) señala que:

El Clima Institucional es el producto de la multitud de interrelaciones que desarrolla la Institución Educativa. Es el ambiente en el cual se desarrollan las acciones y actividades institucionales; éste tiene que ser favorable a fin de que la institución logre sus objetivos, metas y proyectos posibilitando la participación de los docentes y no docentes, así como también de los padres de familia. Es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto del nivel interpersonal, microgrupal o macrogrupal. Se trata entonces de un ambiente organizacional típicamente social, pues su naturaleza intrínseca, no es otra que el conjunto de interacciones que se establecen y desarrollan entre sus integrantes y elementos; de modo que el carácter que sumen tales interacciones definen un ambiente institucional típico y característico, un sello o estilo particular del colectivo institucional. “Es el conjunto de características psicosociales de una unidad educativa determinado por todos aquellos elementos o factores estructurales, personales y funcionales de la institución que integrados en un conjunto dinámico específico confieren un determinado estilo o tono a la Institución, condicionante a su vez, de los distintos productos educativos

Según el Manual de: Dirección Estratégica Educativa. UNPRG. FACHSE. Clima Organizacional. (2006) señala que:

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por aquellos que se desempeñan en ese medio ambiente. El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. El clima institucional es una metáfora que intenta expresar las valoraciones y percepciones que la institución produce en relación con las expectativas de sus miembros. Fundamentación Filosófica y Psicológica del Modelo de Gestión por Valores para mejorar las relaciones interpersonales y lograr un buen clima institucional en el Colegio Nacional José Leonardo Ortiz

Teoría de las Relaciones Humanas.

Según Elton Mayo (1976) señala que:

La Teoría de las Relaciones Humanas, también denominada Escuela Humanística de la Administración, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos y fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración, la que 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 tal sentido, 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.

La Teoría de las Relaciones Humanas surgió sobre la base de:

Según Elton Mayo (1976) señala que:

a. La necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense. En este sentido, la teoría de las relaciones humanas se convirtió en un movimiento dirigido a la democratización de los conceptos administrativos, los cuales deben ser reconsiderados, en el Colegio Nacional José Leonardo Ortiz a efectos de que el personal docente y no docente tenga una participación decidida en la toma de decisiones y en la gestión de la Institución Educativa.

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

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

d. Las conclusiones del experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración.

El experimento de Hawthorne permitió delinear los principios básicos de la Escuela de las Relaciones Humanas. Entre las conclusiones principales pueden mencionarse las siguientes:

a. El nivel de producción depende de la integración social.

Se constató que el nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador, como afirmaba la teoría clásica, sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean. Es su capacidad social la que establece su nivel de competencia y de eficiencia, y no su capacidad de ejecutar correctamente movimientos eficientes en un tiempo previamente establecido. Cuanto más integrado socialmente está en el grupo de trabajo, mayor será la disposición de producir. Si el trabajador reúne excelentes condiciones físicas y fisiológicas para el trabajo y no está integrado socialmente, la desadaptación social

se reflejará en su eficiencia. De allí que es imperativo que en el Colegio Nacional José Leonardo Ortiz los trabajadores promuevan el trabajo cooperativo a fin de que logren integrarse a la institución propiciando la buena práctica de las relaciones interpersonales generando un ambiente favorable en aras de que contribuya a elevar la calidad de la educación en el Centro Educativo.

b. El comportamiento social de los trabajadores.

El comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo. En general, los trabajadores no actúan ni reaccionan aisladamente como individuos, si no como miembros de grupos. En el experimento de Hawthorne, los individuos no podían establecer por sí mismo su cuota de producción, sino que debían dejar que la estableciera e impulsara el grupo. Ante cualquier trasgresión de las normas grupales, el individuo recibía castigos sociales o morales de sus compañeros para que se ajustara a los estándares del grupo. La teoría clásica no llegó a percibir que el comportamiento de los empleados está influenciado por las normas y los valores de los grupos sociales en que participan. Kurt Lewin verificó posteriormente que el individuo se resistirá al cambio para no apartarse de los parámetros del grupo, en tanto éstos permanezcan inmodificables. Debido a que el poder del grupo para provocar cambios en el comportamiento individual es muy grande, la administración no puede tratar a los trabajadores individualmente, como si fueran átomos aislados, sino como miembros de grupos de trabajo, sujetos a las influencias sociales de estos grupos. Los trabajadores no reaccionan como individuos aislados frente a la administración, a sus decisiones, normas, recompensas y castigos, sino como miembros de grupos sociales cuyas actitudes se hallan influenciadas por códigos de conducta grupal. Es la teoría del control social sobre el comportamiento. La amistad y los grupos sociales de los trabajadores poseen significado trascendental para la organización y, por lo tanto, deben ser considerados los aspectos importantes en la teoría de la administración.

La Teoría de las Relaciones Humanas contrapone el comportamiento social del trabajador al comportamiento mecánico propuesto por la teoría clásica, basado en la concepción atomística del hombre.

c. Las recompensas y sanciones sociales.

Durante el experimento de Hawthorne se comprobó que los obreros que producían muy por encima o muy por debajo de la norma socialmente determinada, perdían el afecto y el respeto de los compañeros; así, los trabajadores de la sala de montaje de terminales preferían producir menor y, en consecuencia, ganar menos que poner en riesgo las relaciones de amistad con sus compañeros. El comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas o estándares sociales. Cada grupo social desarrolla creencias y expectativas con relación a la administración: esas creencias y expectativas –reales o imaginarias- influyen no sólo en las actitudes sino también en las normas o estándares de comportamiento que el grupo define como aceptables, a través de los cuales evalúa a sus integrantes. Son buenos compañeros y colegas, si se ajustan a esas normas y estándares de comportamiento, y son pésimos colegas o compañeros desleales, si transgreden aquellas normas y estándares.

Según Taylor (1978) señala que:

Para Taylor, y para la mayoría de los autores clásicos, predominaba el concepto del hombre económico, según el cual el hombre es motivado e incentivado por estímulos salariales y económicos. De allí se deriva el hecho de que casi todos los precursores de la administración científica hayan elaborado un plan de incentivo salarial para evaluar la eficiencia y bajar los costos operacionales. Taylor afirmaba que si se elegía un buen método, se seleccionaba el ejecutor adecuado –de acuerdo con sus características físicas- y se ofrecía un esquema de renumeración basado en la producción –que aumentara proporcionalmente a la eficiencia del empleado-, este produciría el máximo posible hasta el límite de su capacidad fisiológica, si las condiciones ambientales lo permitían.

Elton Mayo y sus seguidores creían que esa motivación económica era secundaria en la determinación del rendimiento del trabajador. Conforme a la Teoría de las Relaciones Humanas, a las personas las motiva, principalmente, la necesidad de reconocimiento, aprobación social y participación en las actividades de los grupos sociales en que conviven. De allí surge el concepto de hombre social.

Las recompensas y sanciones no económicas influyen significativamente en el comportamiento de los trabajadores y limitan, en gran parte, el resultado de los planes de incentivo económico. Aunque esas recompensas sociales y morales son simbólicas y no materiales, inciden de manera decisiva en la motivación y la felicidad del trabajador.

d. Los grupos informales.

Mientras los clásicos se preocuparon exclusivamente por los aspectos formales de la organización; autoridad, responsabilidad, especialización, estudios de tiempos y movimientos, principios generales de administración, departamentalización, etc., en Hawthorne los investigadores se concentraron casi por completo en los aspectos informales de la organización (grupos informales, comportamiento social de los empleados, creencias, actitudes, expectativas, etc.). La empresa pasó a ser vista como una organización social compuesta de diversos grupos sociales informales, cuya estructura no siempre coincide con la organización formal, es decir, con los propósitos y la estructura definidos por la empresa.

Los grupos informales constituyen la organización humana de la empresa, que muchas veces está en contraposición a la organización formal establecida por la dirección. Los grupos informales definen sus reglas de comportamiento, sus formas de recompensas o sanciones sociales, sus objetivos, su escala de valores sociales, sus creencias y expectativas, y cada participante los asimila e integra en sus actitudes y su comportamiento.

La Teoría de las Relaciones Humanas esbozó el concepto de organización informal: la organización no solo se compone de personas aisladas, sino del conjunto de personas que se relacionan espontáneamente entre sí. Una organización industrial es algo más que una multiplicidad de individuos que actúan según sus intereses económicos. Esos individuos también experimentan afectos y sentimientos, se relacionan entre sí, y en su trato diario tienden a establecer patrones de interacción. La mayoría de los individuos que aceptan esos patrones tienden a aceptarlos como verdaderas imprescindibles y obvias, y reaccionan de acuerdo con lo que ellos determinan.

e. Las relaciones humanas.

En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la Teoría de las Relaciones Humanas estudió a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos.

Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada, que incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y, a la vez, recibe mucha influencia de sus semejantes. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatos. En su comportamiento influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas informales existentes en los distintos grupos.

En la empresa surgen las oportunidades de desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad de grupos y las interacciones que se presentan necesariamente. Solo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados: la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente.

Sólo el ejercicio de óptimas relaciones humanas en Institución Educativa de José Leonardo Ortiz traerá consigo el fortalecimiento de la organización y como tal la generación de un ambiente agradable de trabajo.

f. La importancia del contenido del cargo.

Según Elton Mayo (1933) señala que:

La forma más eficiente de división del trabajo no es la mayor especialización de éste (y, por tanto, una mayor fragmentación). A pesar de que no se preocuparon mucho por este aspecto, Elton Mayo y sus colaboradores verificaron que la especialización extrema -defendida por la teoría clásica- no garantizaba más eficiencia en la organización. Por ejemplo, observaron que los obreros de la sala de montaje de terminales cambiaban con frecuencia de puesto para evitar la

monotonía, contrariando la política de la administración de la empresa. Esos cambios presentaban efectos negativos en la producción, pero al parecer elevaban la moral de todo el grupo.

Según Elton Mayo (1933) señala que

A partir de esas conjeturas, se evidenció que el contenido y la naturaleza del trabajo influyen grandemente en la moral del trabajador. Los trabajos simples y repetitivos tienden a volverse monótonos y mortificantes, lo cual afecta de manera negativa las actitudes del trabajador y reduce su eficiencia y satisfacción.

En este contexto es necesario que al personal docente y no docente de la Institución Educativa José Leonardo Ortiz se le asigne tareas y funciones en las que se sienta a gusto y sea capaz de cumplirlas a cabalidad, previa coordinación, más no de manera impositiva y en el marco de favores de grupo.

g. El énfasis en los aspectos emocionales.

Los elementos emocionales inconscientes –incluso irracionales- del comportamiento humano atraen a casi todos los forjadores de la Teoría de las Relaciones Humanas. De ahí que algunos autores los denominen sociólogos de la organización.

Elton Mayo destaca que, mientras la eficiencia material aumentó poderosamente en los últimos 200 años, la capacidad humana para el trabajo colectivo no mantuvo el mismo ritmo de desarrollo, por tanto el progreso industrial estuvo acompañado de un profundo desgaste del sentimiento espontáneo de cooperación. Mayo afirma que la solución a este problema no puede encontrarse en el retorno a las formas tradicionales de organización, sino que debe buscarse en una nueva concepción de las relaciones humanas en el trabajo.

Según Skinner (1954) señala que.

La Teoría de las Relaciones Humanas estudia la organización como grupos de personas; hace énfasis en ellas; se inspira en sistemas de psicología; delegación plena de la autoridad; autonomía del trabajador; confianza y apertura; énfasis en las relaciones humanas entre los empleados; confianza en las personas; dinámica grupal e interpersonal.

Este enfoque describe la forma en la que los gestores interactúan con sus subordinados; la atención se centra en las necesidades, objetivos y expectativas del trabajador individual. Los seguidores de este enfoque creen que para desarrollar buenas relaciones humanas los gestores han de saber por qué sus trabajadores se comportan del modo en que lo hacen y qué factores psicológicos y sociales influyen en ellos. Llamam la atención a los gestores acerca de la importancia del papel que juegan los individuos en la determinación del éxito o del fracaso de la organización, tratan de demostrar de qué manera los procesos y funciones de gestión se ven afectados por las diferencias en las conductas individuales y por la influencia de los grupos en el lugar de trabajo. La gestión debe considerar la necesidad de reconocimiento y de aceptación social que tienen los empleados y al grupo de trabajo como una fuerza positiva que hay que utilizar productivamente. Los gestores, por tanto, deben ser capacitados en habilidades para el trato con la gente, así como en habilidades técnicas. En su comportamiento influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas existentes en los distintos grupos.

Teoría de la Motivación Humana de Maslow.

Según Maslow (1978) menciona que:

La Teoría de la Motivación de Abraham Maslow, conocida también como la Jerarquía de las Necesidades se basa en dos supuestos fundamentales. En primer lugar, las diferentes necesidades que experimentamos se muestran activas en momentos distintos y son sólo las necesidades insatisfechas las que influyen en nuestra conducta. En segundo lugar, las necesidades se clasifican siguiendo un cierto orden de importancia denominado jerarquía Según la teoría de Maslow, la conducta se activa por un déficit en una necesidad que impulsa al individuo a disminuir la tensión creada por ese déficit. La tensión da lugar a una conducta que satisfará potencialmente la necesidad

Según Ivancevich (1996) señala que:

Abraham Maslow identificó una Jerarquía de necesidades que motivan el comportamiento humano, de tal forma que cuando una persona ha satisfecho las necesidades más elementales se esfuerza por satisfacer las del

siguiente nivel y así sucesivamente, hasta que se logra satisfacer el orden más elevado de requerimientos. La persona que satisface las necesidades más elevadas es para Maslow la persona autorrealizada. De acuerdo con Maslow el orden ascendente de estas necesidades es: Fisiológicas: de aire, alimento, bebida y descanso; para lograr el equilibrio dentro del organismo. Seguridad: de protección, estabilidad para verse libre de temor, ansiedad y caos, mediante una estructura que establece leyes y límites; minimización de estados de ansiedad por carencia de oportunidad de manifestarse como ser productivo; tranquilidad de contar con las condiciones mínimas de subsistencia. Pertenencia y amor: de afecto e intimidad proporcionados por la familia y personas que nos aman. Estima: de autorrespeto y respeto de los demás. Autorrealización: el sentido de que la persona hace lo que es capaz y está satisfecha para ajustarse a su propia naturaleza y la satisfacción del crecimiento potencial y personal. La jerarquía de las necesidades proporciona a los gestores una manera sencilla de entender de qué forma las diversas condiciones del trabajo satisfacen las necesidades del empleado. Ciertas condiciones básicas como el salario satisfacen las necesidades fisiológicas. Las necesidades de seguridad se satisfacen mediante la interacción y la comunicación y finalmente el trabajo que el empleado lleva a cabo puede satisfacer sus necesidades de autoestima y de autorrealización.

En este orden siguiendo a Abraham Maslow el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante toda su vida. A medida que éste satisface sus necesidades básicas, aparece una necesidad de orden superior que demanda satisfacción.

Según Ivancevich (1996) señala que:

En tal sentido bajo este marco la aptitud para satisfacer una necesidad constituye una fuerza motivadora que da lugar a una respuesta conductual del personal directivo, docente y administrativo del Colegio Nacional José Leonardo Ortiz lo cual implica, evidentemente, que el recurso humano Leonardino a los efectos de realizar un trabajo sobresaliente que repercuta en beneficio de los miles de estudiantes debe satisfacer primero, sus necesidades fisiológicas como alimentación, aire, reposo, abrigo, agua; luego aquellas de seguridad como la ausencia de temores, es decir que su desenvolvimiento personal y profesional al

interior de la Institución Educativa lo lleve a cabo con absoluta tranquilidad sin daños ni perjuicios, menos privaciones ni peligros; posteriormente, las de carácter social como la amistad, el compañerismo y el trabajo en equipo muy venidos a menos en estos últimos tiempos, merituando su impulso decisivo en el Colegio Nacional de José´ Leonardo Ortiz después, las de autoestima, es decir la aceptación de sí mismo como portador de valores y considerando que el peruano y por consiguiente el Leonardo Ortiz observa una débil autoestima es pertinente que se promuevan acciones para elevarla en beneficio institucional y personal y por último las necesidades de autorrealización, es decir la satisfacción del crecimiento potencial y personal y la utilización plena de los talentos humanos.

Teorías del Liderazgo.

Según Steven. (1996) señala que:

El liderazgo es el proceso, mediante el cual se influye en otras personas para alcanzar los objetivos de la organización. Las Teorías del Liderazgo sostienen que el estilo de conducta específico del líder ha de ser contingente o relativo a una situación determinada si éste es efectivo La Teoría de los rasgos describe sistemáticamente al líder efectivo que se centra en sus atributos físicos y en su personalidad La Teoría del Estilo Conductual destaca la eficacia del líder en función de su conducta-lo que el líder hace- y no en mérito a los rasgos que el líder posee. Los líderes eficaces centran su atención tanto en el trabajo como en las actitudes y expectativas de sus trabajadores

La Teoría Situacional refiere que la conducta del líder es la que mejor se adapta al marco de condiciones de una situación específica La Teoría del Camino Meta establece que el rol del líder es lograr que el empleado se implique en actividades de la organización que llevan a recompensas que el empleado valora positivamente.

Teoría de Administración

Teoría de la administración científica

Chiavenato (2001) afirma que “Los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son observación y la medición Frederick W. Taylor (1856-1915), considerado fundador de la TA moderna” (p.7).

Chiavenato (2001) define que “la administración científica representa una primera aproximación teórica a los estudios de la administración empresarial y se citó inicialmente en el plano del trabajo individual de cada obrero” (p.7).

“Taylor quiso quitarle al obrero el derecho de escoger su manera personal de ejecutar la tarea-intento poco exitoso-para dotarlo de un método planeado y estudiado por un profesional especializado en la planeación de tareas” (Chiavenato, 2001, p.7).

Chiavenato (2001) define “los cuatro principios de la administración científica de Taylor” (p.8).

Principio de planeación

Chiavenato (2004) nos indica que:

Remplazar el criterio individual del obrero, la improvisación y la actuación empírico-practica en el trabajo por métodos basados en procedimientos científicos. La planeación es una responsabilidad de la gerencia y no del trabajador, que solo se encarga de la ejecución de la tarea (p.39).

Principio de preparación

Chiavenato (2004) nos indica que:

Seleccionar científicamente a los trabajadores, prepararlos y entrenarlos para producir más y mejor. En el pasado, el trabajador elegía su trabajo, la manera de ejecutarlo, y se entrenaba como podía. La selección de personal y el entrenamiento son responsables de la gerencia (p.39).

Principio de control

Chiavenato (2004) nos indica que:

“Controlar el trabajo para certificar que se está ejecutando de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto. El control se debe enfocar en las excepciones o los desvíos de los estándares” (p.39).

Principio de ejecución

Chiavenato (2004) nos indica que:

“Asignar atribuciones y responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea lo más disciplinada posible” (p.39).

Chiavenato (2001) Además agrega que: “los enfoque relacionados con la estructura organizacional son tres: teoría clásica de Fayol, teoría de la Burocracia de Weber y teoría estructuralista” (p.11-12).

Teoría Clásica

Chiavenato, (2001) sostiene que “Fayol tuvo muchos seguidores (Urwick, Dale, Gulick, Mooney y otros) y defendían una visión anatómica de la empresa en términos de la organización formal” (p.12).

“En los niveles más altos predominan las funciones administrativas, mientras que en los niveles inferiores predominan las demás funciones (no administrativas)” (Chiavenato, 2001, p. 12).

Chiavenato (2004) afirma que:

Fayol, administrar es prever, organizar, coordinar, dirigir y controlar. Esto entraña, respectivamente, prever las actividades futuras, organizar los recursos de la empresa para poder instrumentar los planes, coordinar y dirigir la mano de obra en dirección de esa instrumentación y controlar para comparar los objetivos planeados con los resultados obtenidos (p.84).

“Los elementos de administración, tomados en conjunto, constituyen el proceso administrativo y se encuentra en cualquier trabajo del administrador, en cualquier nivel jerárquico o en cualquier área de la actividad de la empresa” (Chiavenato, 2001, p. 13).

“En otro términos tanto el director como el gerente, el jefe o el supervisor, cada uno en su nivel, desempeña actividades de previsión o planeación, organización, mando dirección, coordinación y control como actividades administrativas esenciales” (Chiavenato, 2001, p. 13).

“La teoría clásica de Fayol se caracteriza por su enfoque eminentemente prescriptivo y normativo: como debe conducirse el administrador en todas las situaciones del proceso administrativo y cuáles son los principios generales que debe seguir para obtener la máxima eficiencia” (Chiavenato, 2001, p. 14).

Teoría de la Burocracia

“Para Max Weber, el termino burocracia, no tiene el significado peyorativo de uso popular sino el significado técnico que identifica ciertas características de la organización formal orientada exclusivamente hacia la racionalidad y la eficiencia” (Chiavenato, 2001, p. 15).

“Weber describió minuciosamente el modelo burocrático de organización que, en su época, se estaba consolidando en todo el mundo. Asimismo, mostró las principales características de las grandes compañías y las llamó burocracia, es decir, el gobierno de los funcionarios” (Chiavenato, 2004, p.67).

Teoría Estructuralista

Según Chiavenato, (2001) define que:

La teoría estructuralista, desarrollada a partir de los estudios sobre limitación y rigidez del modelo burocrático, considerado un modelo típico de sistema cerrado muy mecanicista y fundamentado en la “teoría de la maquina” donde la organización se concibe como distribución estática de piezas cuyo funcionamiento está previsto de antemano (p.19).

“A partir del modelo burocrático, los estructuralista introdujeron el concepto del sistema abierto en el estudio de las organización intentaron conciliar los aportes de las teorías clásicas y humanísticas de la TA” (Chiavenato, 2001, p. 19).

Énfasis en las personas

Chiavenato (2001). Nos dice “es la fase en que administrar es, sobre todo, tratar con personas; este enfoque de la TA intenta destacar las personas dentro de las empresas y deja en segundo plano la estructura y las tareas”(p.19). Además “Este enfoque se denomina humanista y puede dividirse en dos escuelas o teoría: escuela de las relaciones humanas y la teoría del comportamiento en las organización (Chiavenato, 2001, p. 19).

Escuela de las relaciones humanas

Chiavenato (2001) afirma que:

“La primera rama del enfoque humanista (escuela de las relaciones humanas) tuvo en Elton Mayo (1880-1949) y Kurt Lewin (1890-1947) sus principales precursores. Es el enfoque más democrático y liberal de la TA” (p.20).

Chiavenato (2001) afirma que:

“Surgió como una teoría opuesta a la teoría clásica, basada en las obras de Taylor y Fayol, cuya hegemonía rigió durante las tres primeras décadas del siglo XX. Dispuesta a democratizar y humanizar la administración de las empresas” (p.20).

“La escuela de las relaciones humanas negó o ignoró todos los conceptos desarrollados y afirmados por la teoría clásica, como organización formal, autoridad y responsabilidad, jerarquía, unidad de mando, estudios de tiempos y movimientos, eficiencia, departamentalización, principios generales de administración” (Chiavenato, 2001, p.20).

“Para sustituirlos por otros conceptos desarrollados por la psicología y la sociología industrial, como organización informal, motivación, incentivos sociales, dinámica de grupo, comunicación, liderazgo, etc” (Chiavenato, 2001, p. 20).

Los principales aportes de la teoría de las relaciones humanas a la TA se concentran en el esfuerzo de humanizar la empresa: énfasis en la organización informal, los grupos sociales, las comunicaciones, la motivación, el liderazgo, los enfoques participativos, y en especial, la preocupación por la satisfacción por el trabajo (Chiavenato, 2001, p.21).

Teoría del comportamiento en la organización

Chiavenato (2001) decía que “la teoría del comportamiento o escuela del comportamiento organizacional, surgió con el libro de Herbert A. Simon, *Comportamiento administrativo* publicado en 1947, en la cual el autor desarrolla una teoría de las decisiones” (p.21), además “a partir de allí las empresas se conciben como sistemas de decisiones en donde las personas perciben, sienten, deciden y actúan definiendo sus comportamientos frente a las situaciones que enfrentan” (Chiavenato, 2001, p. 21).

“El enfoque del comportamiento en la organización proviene directamente de la escuela de las relaciones humanas y mantienen la tradición de poner en segundo plano los aspectos estructurales y dedicarse por completo a los aspectos del comportamiento” (Chiavenato, 2001, p. 21).

1.4. Formulación del problema

Cuál es la relación de la Gestión administrativa y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 .

1.5. Justificación:

Las relaciones interpersonales presentar niveles no óptimos lo que dificulta lograr un buen clima en la institución, por lo que el tesista se propone llevar a cabo esta investigación que está orientada a la gestión administrativa y relaciones interpersonales por y su aporte se sustenta en los siguientes aspectos:

Aspecto pedagógico:

La **gestión pedagógica** (también gestión académico curricular y didáctica), a la cual corresponde el manejo y conducción de todos aquellos procesos que hacen posible el proceso enseñanza aprendizaje desde el campo curricular y didáctico; por tanto involucra las actividades de planeamiento y organización destinadas a garantizar la óptima combinación de los factores educativos que hacen posible el proceso E-A, el óptimo racionamiento de los agentes educativos para obtener como resultado personas formadas de acuerdo a un perfil deseado y deseable, dicha combinación no sólo implica relaciones técnico pedagógicas, sino también una relación personal, social y humana

Aspecto didáctico:

El modelo se elaborará teniendo en cuenta estrategias de gestión por valores, permitirá a la comunidad educativa adquirir capacidades y actitudes positivas frente al desarrollo positiva de relacionarse , y en el docente la posibilidad de

emplear nuevos recursos metodológicos haciendo uso del contexto en su labor profesional, de modo que el desarrollo de las temáticas propuestas sean fáciles de asimilar por la institución.

Aspecto metodológico:

La metodología que se utilizará en el modelo de gestión por valores estará referida al uso de métodos en la investigación como el hipotético deductivo, en la que se probará la aplicación de una metodología educativa para mejorar las relaciones interpersonales, la cual podrá ser replicable a contextos similares al establecido en la presente investigación.

Aspecto social:

La construcción y desarrollo de la sociedad, en la formación del educando tiene fundamento social y científico:

En lo social se centra, indudablemente, en el análisis de las relaciones existentes entre las relaciones interpersonales y la sociedad actual, como es el caso del institucional, referida a la búsqueda de un proceso de reflexión y crítica realizadas por una comunidad educativa de su entorno en situaciones de la vida cotidiana.

1.6. Hipótesis

La gestión administrativa, se relaciona con las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar el nivel de relación entre Gestión administrativa y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

1.7.2. Objetivos específicos.

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 a través de un Test.

Identificar la Gestión administrativa en la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 a través de un Test.

Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

II.MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2003) sustenta que:

Corresponde al tipo descriptivo correlacional, porque no se aplicará un estímulo a la muestra ni se manipularán deliberadamente las variables, solo se observará la descripción de las variables y sus relaciones, dado que el propósito de la investigación es determinar el tipo de relación existente entre las variables Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. La presente investigación recoge, describe y analiza datos sobre variables, estudiando las propiedades y fenómenos cuantitativos, su incidencia e interrelación. (p.46)

2.1.2. Diseño de la investigación.

Según Sampieri, Baptista y Collado (2010).Se utilizó el diseño No experimental, cuyo esquema es el siguiente:

M ----- Ox -----R----- Oy

M = Muestra de estudio

Ox = Información de la gestión
administrativa

Oy = Información relaciones
interpersonales

R = Relación entre las dos variables.

2.2. Variable, operacionalización

2.2.1. Definición conceptual de las variables

Gestión administrativa

Es la mejor forma de manejar la organización durante sus actividades cotidianas y a largo plazo, con la finalidad de cumplir con una meta.

Relaciones interpersonales

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

2.2.2. Definición operacional de las variables.

Gestión administrativa

permite estudiar en términos de causa-efecto la naturaleza de los climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa, en base al estilo de autoridad, esquemas motivacionales, comunicaciones, procesos de influencia, procesos de toma de decisiones, procesos de planificación, Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento

Relaciones interpersonales

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

Operacionalización de variables

VARIABLE DEPENDIENTE	CATEGORIAS	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BUENO	Planeación	✓ Relacionada con el direccionamiento de la organización hacia lo que será su futuro
	DEFICIENTE		
	MUY DEFICIENTE	Organización	✓ División del trabajo por responsabilidades y áreas de funcionales
	REGULAR	Dirección	✓ Conducción de las personas que laboran en la institución para el logro de los objetivos previstos en la planeación
			Control

VARIABLE DEPENDIENTE	CATEGORÍAS	DIMENSIONES	INDICADORES
RELACIONES INTERPERSONALES	BUENO DEFICIENTE MUY DEFICIENTE	Actitudes personales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto recíproco ✓ Confianza plena ✓ Valoración de los demás
	REGULAR	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Horizontal y empática ✓ Diálogo interactivo ✓ Interpersonal
		Desarrollo afectivo y social	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interacciones con pares ✓ Afectividad ✓ Autoconcepto

2.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa José Gabriel Condorcanqui, C.P. Túpac Amaru, distrito de Imaza, provincia de Bagua, cuyas características principales se detallan a continuación:

- Profesores de ambos sexos : 12
- Edades que oscilan : 36 – 60 años
- Población de docentes : Mixta
- Lugar de residencia :

Tabla N° 01

POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI.

TURNO	Nº DE DOCENTES	%
Mañana	12	100 %
Total	09	100 %

FUENTE: CAP – 2016

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la investigación desarrollada se utilizaron los siguientes métodos:

Métodos empíricos

La observación dirigida: Se utilizó durante la aplicación del estímulo.

La experimentación: A través de la aplicación de Gestión administrativa y las relaciones interpersonales.

Métodos teóricos

Hipotético - deductivo. Utilizado en su carácter integracional y dialectico de la inducción – deducción para proponer la hipótesis y sub hipótesis como consecuencia de las inferencias del conjunto de datos empíricos que constituyeron la investigación y a la vez para arribar a las conclusiones a partir de la posterior contrastación hecha de las mismas.

Análisis y síntesis. Que permitieron analizar los datos obtenidos en la recolección así como las múltiples relaciones de los diferentes aportes teóricos que nos conllevaron a una síntesis de los mismos y de construcción de nuestro marco teórico y conceptual.

Análisis histórico. Que permitió estudiar la evolución histórica tendencial del problema en los distintos contextos lo que nos condujo a su planteamiento y enunciado.

Análisis de contenido. Permitted ir analizando información sobre la capacidad constructiva de proyecto de vida, desde una perspectiva estratégica para orientar el sentido del desarrollo personal y ser la base de la autorrealización personal, para luego construir un marco teórico fundamentado en la propuesta metodológica que se diseñó y en el aporte pragmático de la misma.

Técnicas

De Gabinete

El Fichaje: Se utilizó para fijar conceptos y datos relevantes, mediante la elaboración y utilización de fichas para registrar organizar y precisar aspectos importantes considerados en las diferentes etapas de la investigación. Las fichas a utilizadas fueron:

Ficha de Resumen: Fueron utilizadas en la síntesis de conceptos y aportes de diversas fuentes, que fueron organizados concisa y pertinentemente en estas fichas, particularmente sobre contenidos teóricos o antecedentes consultados.

Ficha Textuales: Utilizadas en la transcripción literal de contenidos, sobre su versión bibliográfica o fuente informativa original.

Fichas Bibliográficas: Se utilizaron en el registro permanente de datos sobre las fuentes recurridas y consultadas que darán el soporte científico correspondiente a la investigación.

Instrumentos

Test

Es un instrumento evaluativo aplicado a la población de estudio, que tiene como objetivo identificar los problemas interpersonales y la gestión administrativa de los profesores y personal administrativo.

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de información se hizo utilizando el análisis cuantitativo mediante el trabajo estadístico a través del programa **SPSS**.

Estadísticamente el estudio será analizado mediante el análisis de información en dos fases.

Primera fase: Validación y confiabilidad del instrumento.

El instrumento será validado por dos expertos, lo mismo que cuentan con una solvencia moral, ética y profesional acorde al estudio; Especialista del área de Administración grado de Maestría y un especialista y conocedor en temas y/o trabajos de investigación científica, lo mismo que emitirán un juicio de valor relacionándolo el contenido de las variables, dimensiones, indicadores e ítems del instrumento de evaluación.

Análisis de confiabilidad

Estadísticos de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
848	18

Segunda fase: Análisis descriptivo simple.

El tratamiento y el procesamiento de datos recogidos del test, luego de la revisión clasificada se hará en forma mecánica para lo cual utilizaremos el formato del programa Excel XP, para el análisis de la información usaremos las técnicas estadísticas de cuadro de frecuencias, gráficos y el análisis porcentual, posteriormente serán interpretados y analizados teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Las actividades que nos toca realizar se deben efectuar con personas responsables, para ello es fundamental poner en juego unos valores éticos específicos como son:

El respeto a las personas (honestidad).

El reconocimiento y el respeto al valor absoluto de la persona y de su libertad es una cuestión básica y fundamental que debe orientar cualquier toma de decisión y cualquier juicio. Este respeto se manifiesta en actitudes tan concretas como la no discriminación, la comunicación abierta, la solidaridad, la tolerancia, etc.

La imparcialidad en el juicio.

Esta imparcialidad significa anteponer el interés común al interés individual o corporativo; así como negarse a tomar decisiones basándose en prejuicios o información falsa o parcial.

La responsabilidad por las consecuencias de su acción.

La determinación temporal del proyecto puede facilitar el descuido de la valoración de las consecuencias a largo plazo. Una actividad profesional debe hacerse cargo de las consecuencias de sus acciones y decisiones a medio y largo plazo. Esta es una exigencia moral que como puso de manifiesto Max Weber debe complementar a la mera observancia de los principios morales.

Excelencia en el desarrollo de su quehacer profesional.

La voluntad y la "pasión" por su trabajo debe ser un reflejo de su vocación y debe exigir a cada profesional el trabajar por la mejora permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales. En un campo tan técnico y en el que cada año se incrementan considerablemente los conocimientos especializados, no poner el mayor empeño en el aumento de los conocimientos es una grave irresponsabilidad. Todos estos valores insisten en la figura de un ingeniero no

como poseedor de un título sino como un profesional en permanente perfeccionamiento

III.RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de la información

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando operativamente como instrumentos el cuestionario de gestión administrativa para la recolección de datos y las relaciones interpersonales un cuestionario para medir a los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. (Hurtado 2000):-

Un cuestionario para determinar la gestión administrativa, aplicado a los docentes

Un cuestionario para medir las relaciones interpersonales, aplicado a los docentes

Los resultados obtenidos, nos permitieron determinar las relaciones existentes entre las variables gestión administrativa y las relaciones interpersonales, en los Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

La presentación de los resultados se hace a través de cuadros en función de Nivel de gestión administrativa y las relaciones interpersonales, según baremo, y también mediante gráficos estadísticos, que a continuación se detallan con su respectivo análisis e interpretación, en el siguiente orden:

- a.** Gestión administrativa en los docentes
- b.** Relaciones interpersonales en los docentes.
- c.** Relación entre, Gestión administrativa y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016

OBJETIVO N° 01:

Identificar el nivel de gestión administrativa de los Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016,

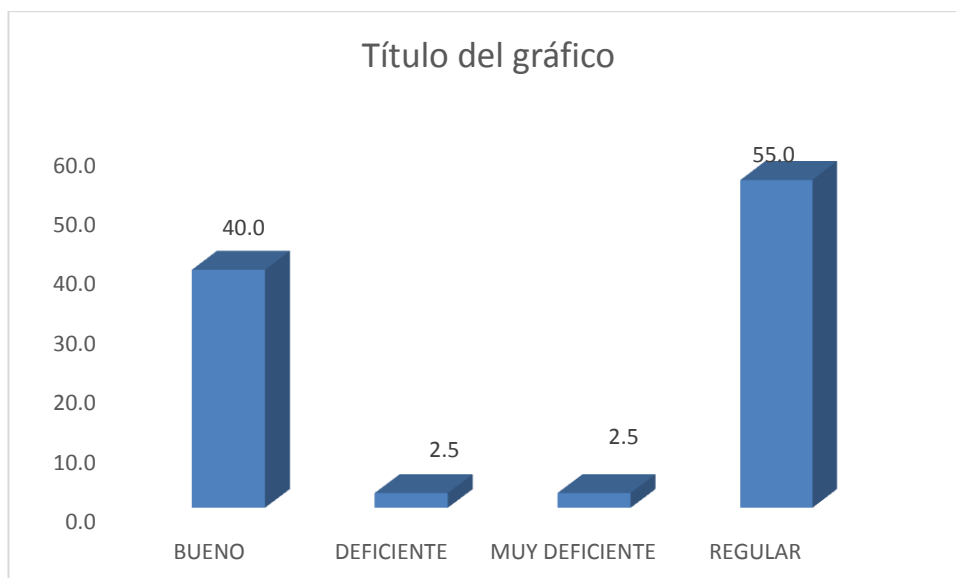
TABALA No.1: Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016, en la dimensión de planeación.

PLANEACIÓN

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	2	40.0
DEFICIENTE	1	2.5
MUY DEFICIENTE	1	2.5
REGULAR	8	55.0
Total	12	100.0

Fuente: cuestionario de Gestión Administrativa en los docentes de la I.E. Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro Poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

GRAFICO Nº 01



Fuente: cuestionario de organización de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

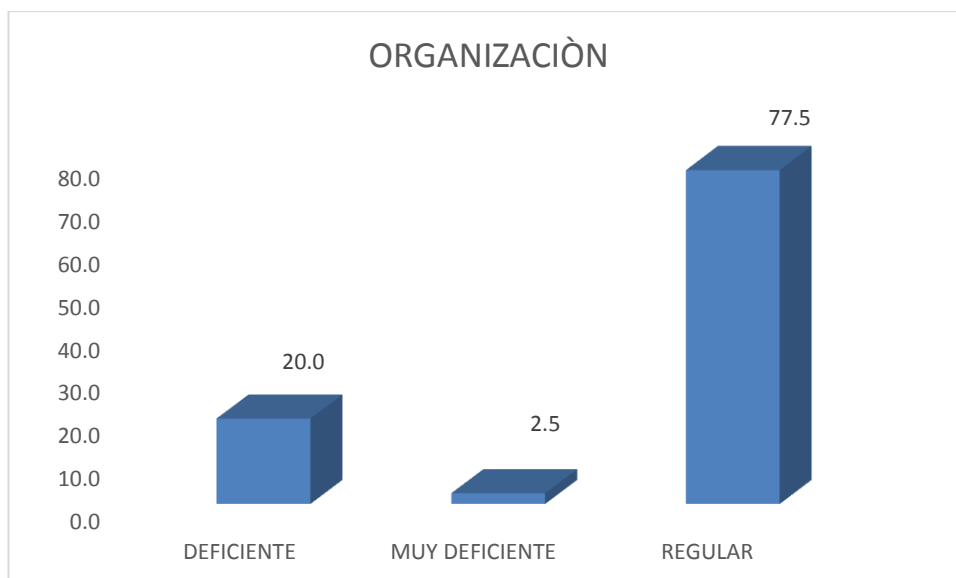
INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la dimensión *Planeación* observamos, según tabla y gráfico 01, que el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. se ubican en el nivel Regular con el 55%, seguido del 40% que se ubican en el nivel Bueno y en los niveles de Deficiente y Muy Deficiente, les corresponde el 2.5% respectivamente.

TABLA Nº 02. Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016, según la dimensión organización

ORGANIZACIÓN		
NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	3	20.0
MUY DEFICIENTE	1	2.5
REGULAR	8	77.5
Total	12	100.0

Fuente: cuestionario de organización de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

GRAFICO Nº 02



FUENTE: cuestionario de **organización** de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

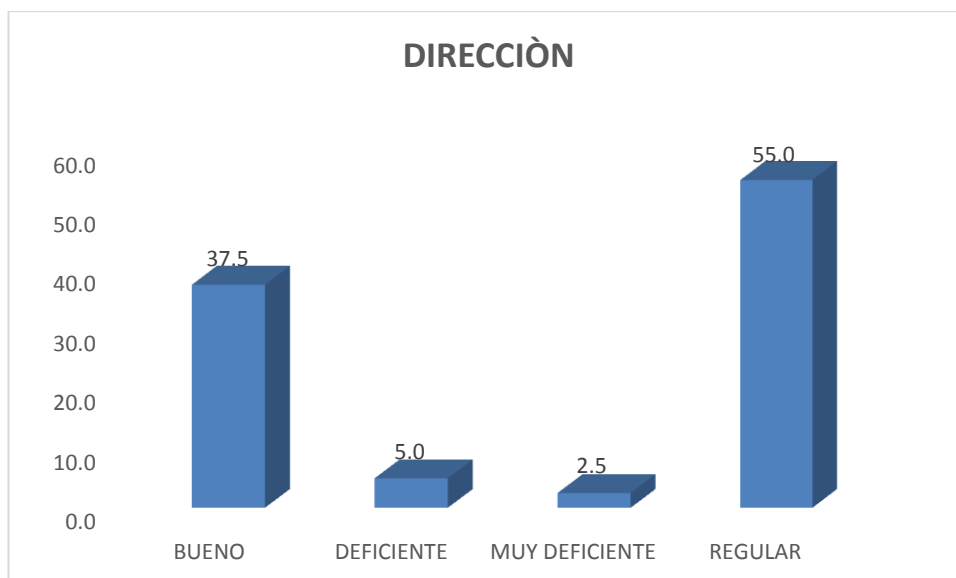
INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la dimensión **Organización** observamos, según tabla y gráfico 02, que el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 se ubican en el nivel Regular con el 77.5%, seguido del 20% que se ubican en el nivel Deficiente y Muy Deficiente, les corresponde el 2.5%.

TABLA Nº 03. Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016, según Dirección.

DIRECCIÓN		
NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	37.5
DEFICIENTE	2	5.0
MUY DEFICIENTE	1	2.5
REGULAR	6	55.0
Total	12	100.0

Fuente: cuestionario de **Dirección** de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Tupac Amaru I-Bagua 2016.

GRAFICO N° 03



FUENTE: Fuente: cuestionario de **Dirección** de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Tupac Amaru I-Bagua 2016.

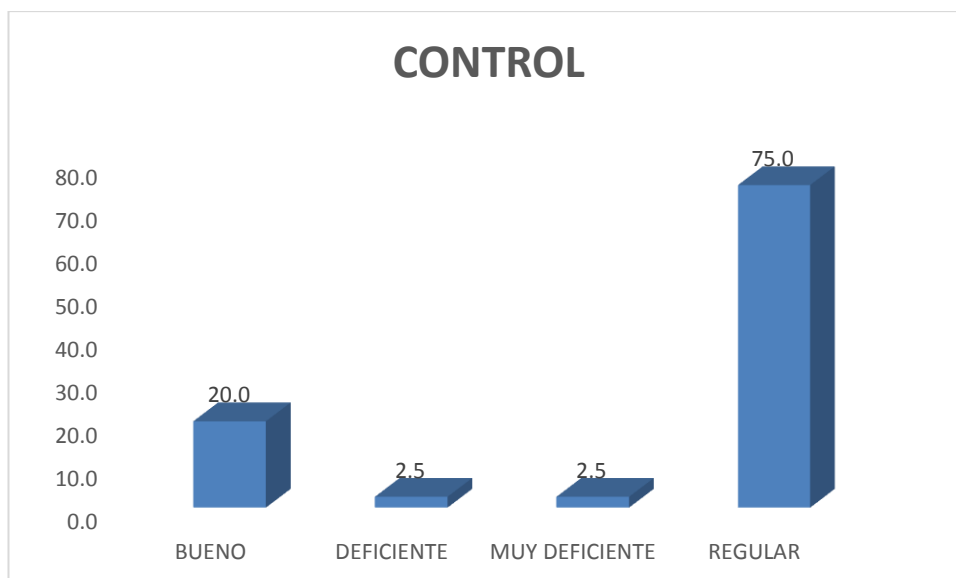
INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la dimensión **Dirección** observamos, según tabla y gráfico 01, que el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 se ubican en el nivel Regular con el 55%, seguido del 37.5% que se ubican en el nivel Bueno, luego Deficiente y Muy Deficiente que les corresponde el 5% y 2.5% respectivamente.

TABLA N° 04. Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016, según Control.

Control		
NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	20.0
DEFICIENTE	1	2.5
MUY DEFICIENTE	1	2.5
REGULAR	7	75.0
Total	12	100.0

Fuente: cuestionario de **Control** en los trabajadores de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

GRAFICO Nº 04



FUENTE: cuestionario de Control en los trabajadores de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

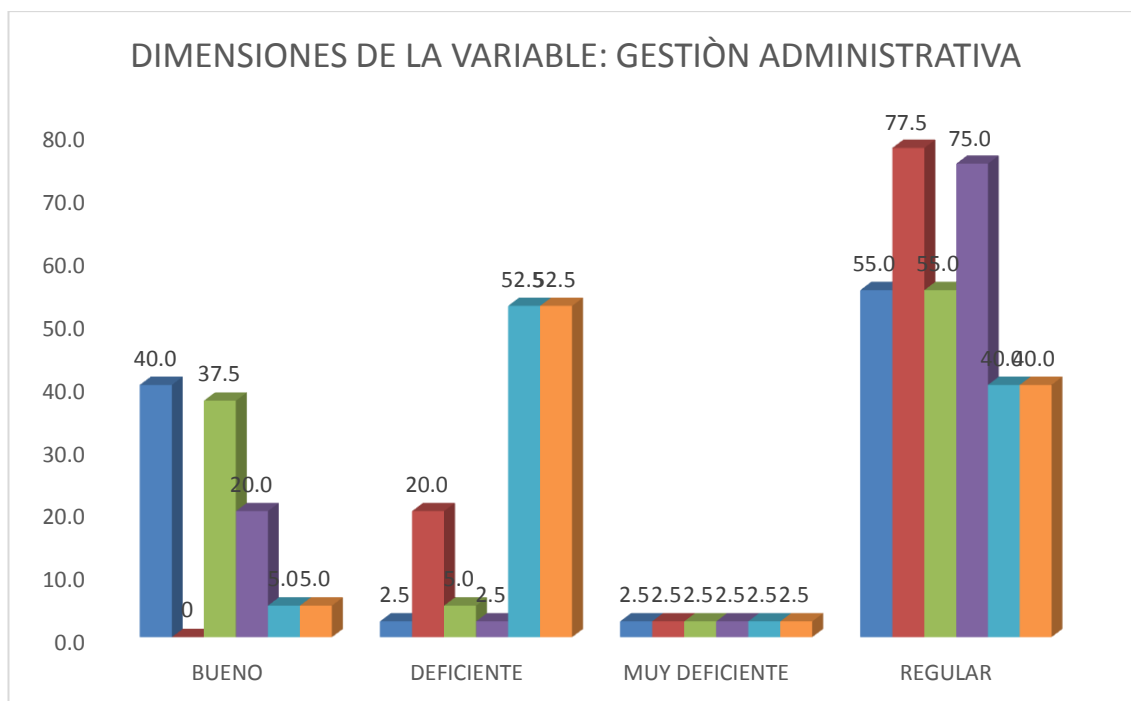
INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la dimensión **Control** observamos, según tabla y gráfico 04, que el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. se ubican en el nivel Regular con el 75%, seguido del 20% que se ubican en el nivel Bueno, luego Deficiente y Muy Deficiente que les corresponde el 2.5% y 2.5% respectivamente.

TABLA Nº 05. Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016., según dimensiones de la variable Gestión administrativa

	PLANEACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL
NIVEL	%	%	%	%
BUENO	40.0	0	37.5	20.0
DEFICIENTE	2.5	20.0	5.0	2.5
MUY DEFICIENTE	2.5	2.5	2.5	2.5
REGULAR	55.0	77.5	55.0	75.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: cuestionario de gestión administrativa de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

GRAFICO Nº 05



FUENTE: cuestionario de gestión administrativa de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la comparación de las cinco dimensiones de la variable Gestión administrativa, observamos, según tabla y gráfico 06, mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. Se ubican en el nivel Regular, siendo las dimensiones Planeación, organización, dirección y control los de mayor porcentaje con un 77.5% y 75%, las cuatro categorías presentan bajos porcentajes en el nivel Deficiente con un 2.5%

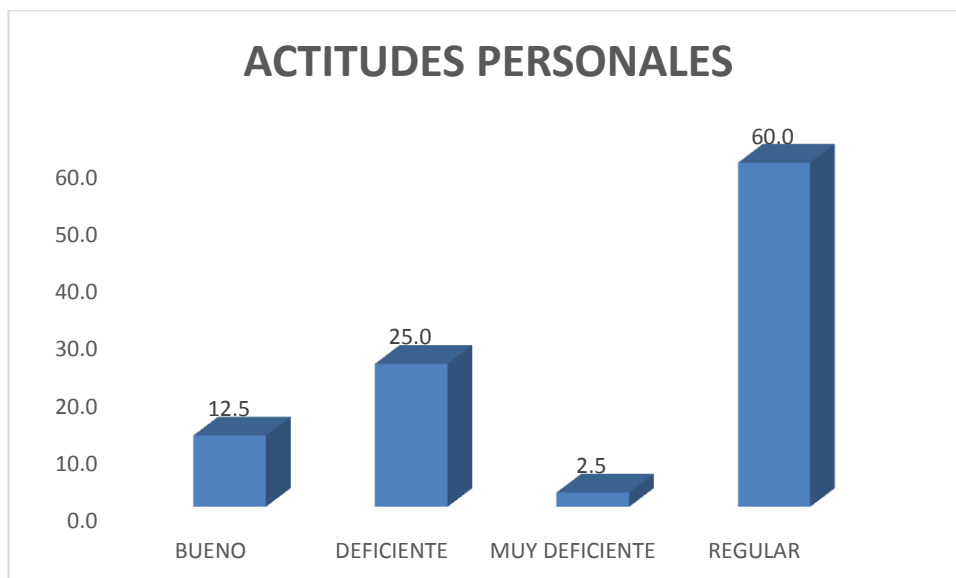
TABLA Nº 06. Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016., según Optimización de los Recursos

ACTITUDES PERSONALES

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	2	12.5
DEFICIENTE	3	25.0
MUY DEFICIENTE	1	2.5
REGULAR	6	60.0
Total	12	100.0

Fuente: cuestionario para medir las relaciones interpersonales de la los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

GRAFICO Nº 06



FUENTE: cuestionario para medir las relaciones interpersonales de la los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la dimensión *Actitudes personales*, según tabla y gráfico 08, el mayor porcentaje de **los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.** se ubican en el nivel Regular con el 60%, seguido de Deficiente con un 25%, Bueno con un 12.5% y Muy Deficiente con un 2.5%.

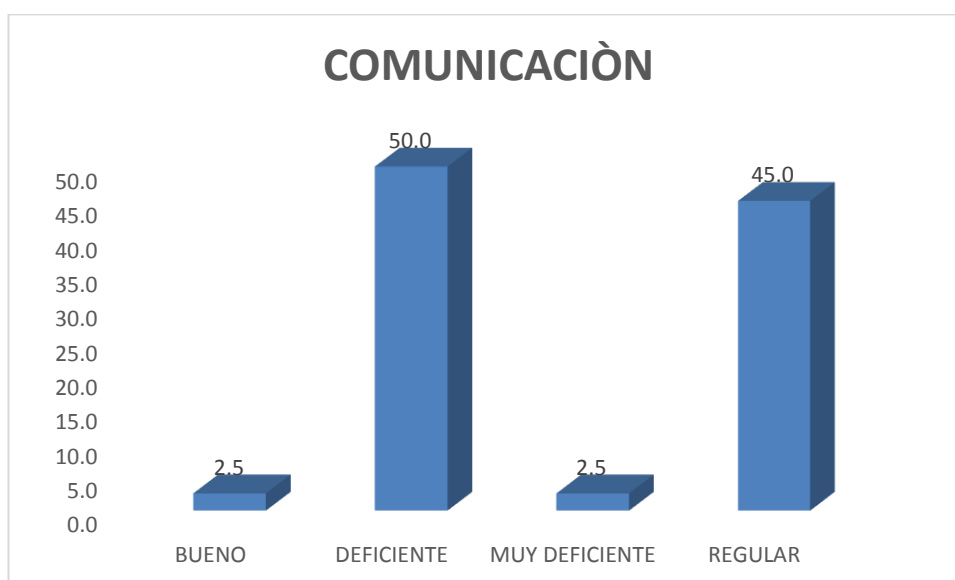
TABLA Nº 07. Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016., según Comunicación.

Comunicación

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	1	2.5
DEFICIENTE	7	50.0
MUY DEFICIENTE	1	2.5
REGULAR	3	45.0
Total	12	100.0

Fuente: cuestionario para medir la gestión por resultados de la oficina de administración de la municipalidad provincial de Jaén.

GRAFICO Nº 07



FUENTE: cuestionario para medir la gestión por resultados de la oficina de administración de la municipalidad provincial de Jaén.

INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la dimensión **Comunicación**, según tabla y gráfico 09, el mayor porcentaje de los **docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016**. se ubican en el nivel Deficiente con el 50%, seguido de Regular con un 45%, Bueno y Muy Deficiente con un 2.5%.

TABLA Nº 8. Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. Según Desarrollo afectivo y social

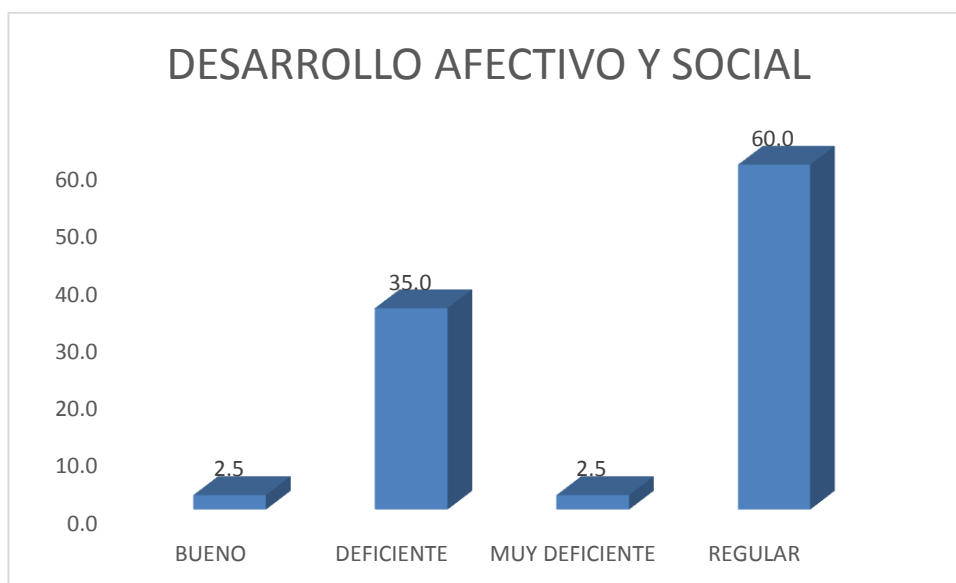
DESARROLLO AFECTIVO Y SOCIAL

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	1	2.5

DEFICIENTE	4	35.0
MUY DEFICIENTE	1	2.5
REGULAR	6	60.0
Total	12	100.0

Fuente: cuestionario para medir la Desarrollo Afectivo y social los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Tupac Amaru I-Bagua 2016.

GRAFICO Nº 8



FUENTE: cuestionario para medir la Desarrollo Afectivo y social los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Tupac Amaru I-Bagua 2016.

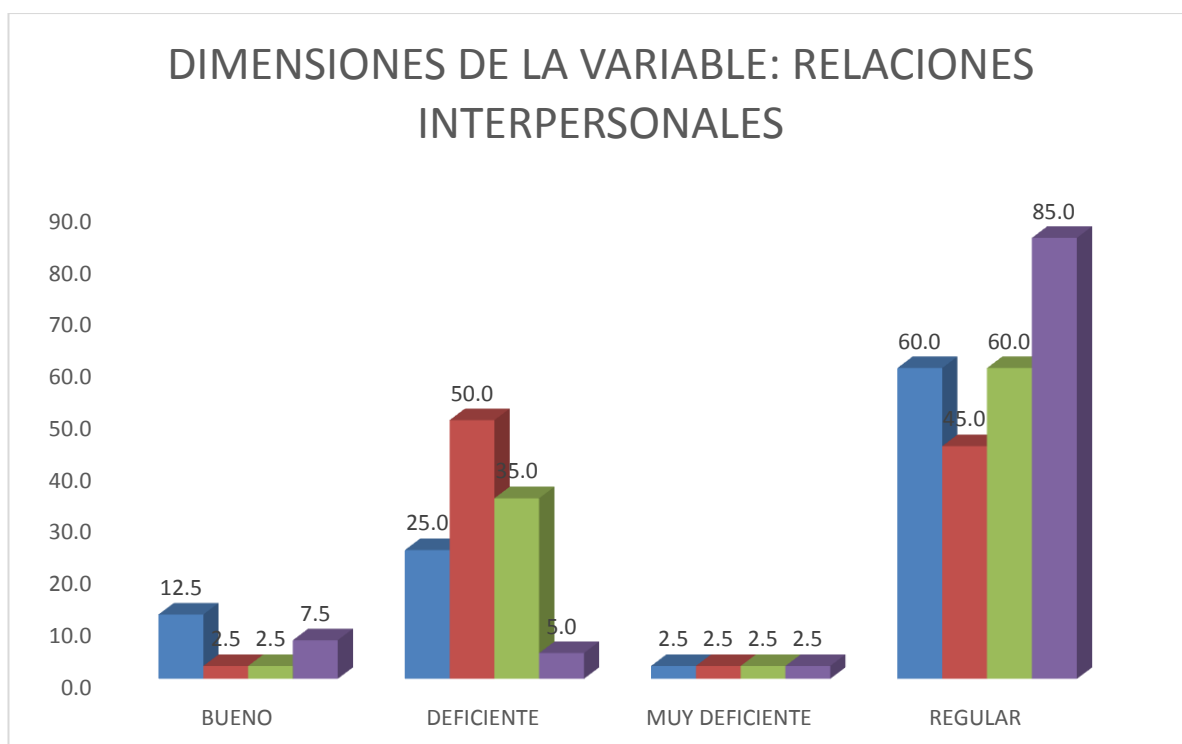
INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la dimensión **Desarrollo y afectivo y social**, según tabla y gráfico 10, el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. se ubican en el nivel Regular con el 60%, seguido de Deficiente con un 35%, Bueno y Muy Deficiente con un 2.5%.

TABLA N° 09. Porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016., según dimensiones de la variable Relaciones interpersonales

NIVEL	ACTITUDES PERSONALES		COMUNICACIÓN		DESARROLLO AFECTIVO Y SOCIAL	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
BUENO	5	12.5	1	2.5	1	2.5
DEFICIENTE	10	25.0	20	50.0	14	35.0
MUY DEFICIENTE	1	2.5	1	2.5	1	2.5
REGULAR	24	60.0	18	45.0	24	60.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0

Fuente: cuestionario para medir las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

GRAFICO N° 09



FUENTE: cuestionario para medir las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

INTERPRETACION: Según los resultados obtenidos en la comparación de las tres dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales, observamos, según tabla y gráfico 12, mayor porcentaje de los docentes de la Institución

Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. se ubican en el nivel Regular, siendo las dimensiones actitudes personales, comunicación, desarrollo afectivo y social las de mayor porcentaje con valores de 85%, 60% y 60% respectivamente;

OE3. Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.

Correlaciones			
		Desempeño de tarea	Gestión por resultados
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,724**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	0,724**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Existe una correlación positiva alta (0.724) entre el desempeño de las tareas y la gestión por resultados, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01.

Significa que a mejor Gestión administrativa, las relaciones interpersonales aumenta, y a menor gestión administrativa, las relaciones interpersonales disminuyen.

IV.DISCUSIÒN DE RESULTADOS

Según Elton Mayo (1976) señala que:

La Teoría de las Relaciones Humanas, también denominada Escuela Humanística de la Administración, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos y fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración, la que 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 tal sentido, 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.

Según los resultados obtenidos en la comparación de las tres dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales, observamos, según tabla y gráfico 12, mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. se ubican en el nivel Regular, siendo las dimensiones actitudes personales, comunicación, desarrollo afectivo y social las de mayor porcentaje con valores de 85%, 60% y 60% respectivamente;

Existe una correlación positiva alta (0.724) entre el desempeño de las tareas y la gestión por resultados, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01. Significa que a mejor Gestión administrativa, la relaciones interpersonales aumenta, y a menor gestión administrativa, la las relaciones interpersonales disminuye

Ortega y Piña (2005): *Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia;* según Víctor Vroom Maturín, se realizó un estudio de:

Tipo descriptivo cuantitativo utilizando un cuestionario en base a la teoría de Víctor Vroom y, mediante el modelo de análisis factorial obtuvo una adecuada validez de constructo. Su población estuvo conformada por 15 empleados que representan la población total, los datos arrojados por la investigación afirman que el 100% opinó que la motivación es de gran importancia al momento de realizar sus labores, ya que el hecho de estar motivados les permite ejecutar sus tareas con más entusiasmo, mayor rendimiento entre otras cosas, contribuyendo de esta manera al éxito y desarrollo de la organización, sin

embargo ellos no están realmente motivados, esto ratifica de manera categórica que la empresa descuida y no toma en cuenta los factores motivacionales que estimulan al empleado dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales

V.CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en la dimensión **Planeación** observamos, según tabla y gráfico 01, que el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 se ubican en el nivel Regular con el 55%, seguido del 40% que se ubican en el nivel Bueno y en los niveles de Deficiente y Muy Deficiente, les corresponde el 2.5% respectivamente.

Según los resultados obtenidos en la dimensión **Organización** observamos, según tabla y gráfico 01, que el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 se ubican en el nivel Regular con el 77.5%, seguido del 20% que se ubican en el nivel Deficiente y Muy Deficiente, les corresponde el 2.5%.

Según los resultados obtenidos en la dimensión **Dirección** observamos, según tabla y gráfico 01, que el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016 se ubican en el nivel Regular con el 55%, seguido del 37.5% que se ubican en el nivel Bueno, luego Deficiente y Muy Deficiente que les corresponde el 5% y 2.5% respectivamente.

Según los resultados obtenidos en la dimensión **Control** observamos, según tabla y gráfico 04, que el mayor porcentaje **de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016**. Se ubican en el nivel Regular con el 75%, seguido del 20% que se ubican en el nivel Bueno, luego Deficiente y Muy Deficiente que les corresponde el 2.5% y 2.5% respectivamente

Según los resultados obtenidos en la comparación de las seis dimensiones de la variable Gestión administrativa, observamos, según tabla y gráfico 07, mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. se ubican en el nivel Regular, siendo las dimensiones Planeación, organización, dirección y control los de mayor porcentaje con un 77.5% y 75%, las cuatro categorías presentan bajos porcentajes en el nivel Deficiente con un 2.5%.

Según los resultados obtenidos en la dimensión **Actitudes personales**, según tabla y gráfico 08, el mayor porcentaje **de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.** se ubican en el nivel Regular con el 60%, seguido de Deficiente con un 25%, Bueno con un 12.5% y Muy Deficiente con un 2.5%.

Según los resultados obtenidos en la dimensión **Comunicación**, según tabla y gráfico 09, el mayor porcentaje **de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016.** se ubican en el nivel Deficiente con el 50%, seguido de Regular con un 45%, Bueno y Muy Deficiente con un 2.5%.

Según los resultados obtenidos en la dimensión **Desarrollo y afectivo y social,** según tabla y gráfico 10, el mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. se ubican en el nivel Regular con el 60%, seguido de Deficiente con un 35%, Bueno y Muy Deficiente con un 2.5%.

Según los resultados obtenidos en la comparación de las tres dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales, observamos, según tabla y gráfico 12, mayor porcentaje de los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial José Gabriel Condorcanqui del Centro poblado Túpac Amaru I-Bagua 2016. se ubican en el nivel Regular, siendo las dimensiones actitudes personales, comunicación, desarrollo afectivo y social las de mayor porcentaje con valores de 85%, 60% y 60% respectivamente;

Existe una correlación positiva alta (0.724) entre el gestión administrativa y las relaciones interpersonales, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01. Significa que a mejor Gestión administrativa, la relaciones interpersonales aumenta, y a menor gestión administrativa, la las relaciones interpersonales disminuye

RECOMENDACIONES

Promover el mejoramiento de las relaciones interpersonales en las instituciones educativas, a partir del diagnóstico realizado y determinar la influencia que existe en la investigación realizada

Promover el desarrollo de la gestión administrativa en todas las instituciones de la región Amazonas, ya que es el motor de toda institución educativa.

Continuar investigando sobre el desarrollo de las relaciones interpersonales y la gestión administrativa, considerando que el conocimiento en este campo es sumamente amplio e interesante.

VIII.REFERENCIAS

- Benítez, L. (2011) Convivencia Escolar y Calidad Educativa.
- Bustamante, G. (2007). En su tesis titulada "La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa".
- Fernández y Flores, (2003) "Estudio del Clima Organizacional y su influencia en el personal adscrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Abierta".
- Gades. s.f. Habilidades Sociales. Plan de Acción Tutorial.
- Hernández, Fernández y Baptista (2003:126) Metodología de la Investigación IV edición.
- http://sapiens.com/castellano/articulosnsf/recursos_humanos/el_papel_del_clima_organizacional_en_los_centros_educativos.
- LGO/Comisión Escuelas Marca Perú/ Documento de trabajo-Versión completa/ 20/01/2012.

- Mendoza, R. (2009) “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional”.
- MINEDU, (2013) “Convivencia democrática en las Instituciones Educativas”.
- MINEDU. (2013). Guía Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones Educativas. Tutoría y Orientación Educativa.
- Minedu. (2010) “Conviviendo mejor en la escuela y el liceo”
- Ministerio de Educación – Chile, (2013) Programa de Apoyo a la Gestión del Clima y la Convivencia Escolar.
- Navarro, Santillán y Corona, (2007) Clima y Compromiso Organizacional.
- Palma, S. (1999) “Aspectos psicológicos del Clima Laboral. Texto IX Titulación Profesional Extraordinaria. Lima: U.N.M.S.M.
- Randall (2006) “La Solución de Conflictos en la Escuela”.
- Rivas, (2012) “Habilidades sociales y relaciones interpersonales”.
- Sanders, s.f. Educación, administración y calidad de vida 143-145.
- Tenorio, V. (2007) “Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales”.
- Thomson, (2005) Daft R.I. Teoría y Diseño Organizacional. 8ª ed. México.
- Vásquez, (1997) “La Educación Cristiana en la Familia”.
- Universidad Abierta Interamericana. Khar, (2010) Clima institucional Escolar y Gestión Directiva.

ANEXOS

Anexo N° 2

TEST

APELLIDOS Y NOMBRES _____

CARGO: _____ **FECHA:** __/__/__

OBJETIVO: Identificar el nivel de desarrollo de las relaciones interpersonales en el personal en la Institución Educativa.

INSTRUCCIONES : Lee con atención los ítems que se presentan y responde escribiendo un aspa (x) en la categoría pertinente.

VALORACIONES DE LAS CATEGORÍAS:

Siempre: 18 - 20

A veces : 14 - 17

Rara vez: 11 - 13

Nunca : 00 - 10

ACTITUDES PERSONALES

1) Desarrolla un trato considerado y deferente

() Siempre

() A veces

() Rara vez

() Nunca

2) Tiene fe en las capacidades y en lo que pueden hacer los demás

() Siempre

() A veces

() Rara vez

() Nunca

3) Sabe apreciar a los demás

() Siempre

() A veces

() Rara vez

Nunca

4) La imposición autoritaria y la intolerancia interna prolifera entre pares.

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

5) Predomina el centrismo, aislamiento y clausura entre pares.

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

6) Asume las consecuencias de sus actos.

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

7) Tiene una actitud asertiva

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

COMUNICACIÓN

8) Al comunicarse se pone en el rol del otro.

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

9) La predisposición a dialogar es algo característico

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

10) La información y los mensajes internos llegan con claridad y precisión

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

11) Son propensos a hablar a espaldas de los demás

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

12) Su comunicación genera confianza en los demás

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

13) Expresa sus argumentos respetando la opinión de los demás

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

14) Tiene un estilo empático al comunicarse

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

DESARROLLO AFECTIVO Y SOCIAL

15) Es consciente de sus actos

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

16) Toma en cuenta las reacciones y emociones de los demás.

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

17) Tiene control de sus reacciones frente a una situación conflictiva

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

18) Integra las potencialidades de sus pares para lograr el éxito

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

19) Pone empeño y pasión para lograr los propósitos personales y profesionales

Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

20) Sus manifestaciones afectivas se traslucen en hechos que repercuten en el desarrollo de su ética personal y profesional

() Siempre

() A veces

() Rara vez

() Nunca

INSTRUMENTO – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ESCALA DE OPINIONES

La presente encuesta es anónima y tiene como objetivo determinar el nivel de **GESTION ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGROINDUSTRIAL JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI DEL CENTRO POBLADO TÚPAC AMARU I-BAGUA 2016.**

Lea atentamente cada pregunta y marque con una (X) sólo una alternativa, la que Usted crea conveniente.

Fecha: _____

Jerarquía Laboral: Administrativo

Sexo

Condición Laboral: Nombrado

Servicios Personales

CAS

Nivel de educación: Profesional

Técnico

Auxiliar

		NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan en planificación de la institución.					
2	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y presentar una buena evaluación.					
3	El jefe se interesa por el éxito de los trabajadores.					
4	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
5	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
6	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
7	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
8	Se valora los altos niveles de desempeño.					
9	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
10	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
11	Existen suficientes canales de comunicación.					

12	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
13	Los superiores expresan reconocimiento por los logros.					
14	Las responsabilidades del trabajo están claramente definidas.					
15	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
18	Existe buena administración de los recursos.					
19	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
20	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
21	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
22	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
23	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
24	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
25	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
26	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
27	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
28	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
29	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
30	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
31	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.					
32	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

GESTION ADMINISTRATIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGROINDUSTRIAL JOSE GABRIEL
CONDORCANQUI DEL CENTRO POBLADO TUPAC AMARU I-BAGUA 2016.

Responsable: Bach. AQUINO SUCLUPE JHONY ARTURO

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de evaluación, le solicito que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenidos					X		
Validez de criterio metodológico					X		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total Parcial:					20		
TOTAL:	20						

Puntuación:

- De 4 a 11: No valido, reformular
- De 12 a 14: No valido, modificar
- De 15 a 17: Valido, mejorar
- De 18 a 20: Valido, aplicar

Apellidos y Nombres	MG.CARLOS BANCES FERROÑAN
Grado Académico	MAGISTER
Mención	ADMINISTRACIÓN

