



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

**Las relaciones interpersonales y el clima laboral en
docentes de la Institución Educativa Secundaria
“José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en
el año 2016.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. BERNARDINO CHOQUEHUANCA JUSTO

ASESOR:

Dr. Edilberto Vilca Gonzales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2016

DEDICATORIA

A Dios por permitirme culminar este trabajo y cumplir mis anhelos.

A la memoria de mi madre, Clara que desde el cielo me guía.

Tesis dedicada con mucho amor y cariño a mi querida esposa Emma Concepción, a mis hijos Darlyn Nihat y Jean Pieer por las horas de compañía que les quitó la investigación.

Bernardino Choquehuanca Justo

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme llegar a esta nueva meta en mi vida.

A mis estimados docentes de maestría en educación Mención “Administración de la educación”, mi sincero reconocimiento, por sus sabias enseñanzas, las mismas que pondré en práctica a favor de la juventud estudiosa de nuestra región y país.

A mi Asesor de tesis: Dr. Edilberto Vilca Gonzales, mi sincero reconocimiento por su acertado asesoramiento en el presente trabajo de investigación.

En especial a la Universidad Cesar Vallejo y en particular a su Escuela de Post Grado por posibilitar los estudios de un alto nivel académico, haciendo realidad mi aspiración de varios años.

EL Autor.

DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD

Yo, Bernardino Choquehuanca Justo, estudiante del Programa Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 01545388, con la Tesis Titulado “Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016” declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, diciembre del 2016.



BERNARDINO CHOQUEHUANCA JUSTO
DNI N° 01545388

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Presento a ustedes la Tesis Titulado “Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016” con la finalidad de determinar la relación existente de las variables de relaciones interpersonales y clima laboral en docentes de la mencionada Institución.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación, la misma que ha sido elaborada de acuerdo a los estándares y exigencias que la universidad contempla.

El documento esta distribuidos de la siguiente manera:

En la primera parte se presenta la introducción, se formula los antecedentes, marco teórico, el planteamiento del problema, los objetivos y la respectiva justificación.

En la segunda parte, comprende el marco metodológico, que trata sobre las variables, el tipo, la metodología, la población y muestra y los métodos de investigación.

El la tercera parte, explica los resultados, donde se describe y la prueba de hipótesis.

En cuarta parte, analiza la discusión, es más en la quinta parte las conclusiones, y así sucesivamente las conclusiones de las recomendaciones, la referencias bibliográficas.

En espera de su aprobación.

El autor.

INDICE

Página del Jurado.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRAC.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Fundamentación científica.....	4
1.2. Problema.....	24
1.3. Hipótesis.....	26
1.4. Objetivos.....	27
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variable.....	28
2.2. Operacionalización de variables.....	29
2.3. Metodología.....	31
2.4. Tipo de estudio.....	31
2.5. Diseño.....	31
2.6. Población, muestra y muestreo.....	32
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
2.8. Métodos de análisis de datos.....	35
III: RESULTADO.....	38
IV DISCUSIÓN.....	59
V CONCLUSIONES.....	62
VI RECOMENDACIONES.....	64
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
VIII ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables.....	29
Tabla 3: Población.....	32
Tabla 4: Muestra	32
Tabla 12: Resultados de la variable relaciones interpersonales	38
Tabla 13: Resultados de la variable relaciones interpersonales por dimensión del respeto.....	40
Tabla 14: Resultados promedios de la dimensión comunicación.....	41
Tabla 15: Resultados promedios de la dimensión solidaridad.....	42
Tabla 16: Resultados promedios de la dimensión democracia.....	43
Tabla 17: Resultados promedios de la dimensión empatía	44
Tabla 18: Resultados promedios de la dimensión Responsabilidad social.....	45
Tabla 19: Resultados de la variable clima laboral	46
Tabla 20: Resultados promedios de la dimensión nivel de autonomía	47
Tabla 21: Resultados promedios de la dimensión grado de estructura y obligaciones.....	48
Tabla 22: Resultados promedios de la dimensión tipo de recompensa o remuneración.....	49
Tabla 23: Resultados de promedios de la dimensión consideración y agradecimiento.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Percepción de la variable relaciones interpersonales.....	39
Figura 2. Percepción de la dimensión respeto.....	40
Figura 3. Percepción de la dimensión comunicación.	41
Figura 4. Percepción de la dimensión solidaridad.....	42
Figura 5. Percepción de la dimensión democracia.....	43
Figura 6. Percepción de la dimensión empatía.....	44
Figura 7. Percepción de la dimensión responsabilidad social.....	45
Figura 8. Percepción del variable clima laboral.....	46
Figura 9. Percepción de la dimensión nivel de autonomía.....	47
Figura 10. Percepción de la dimensión grado de estructura y obligaciones.....	48
Figura 11. Percepción de la dimensión tipo de recompensa y remuneración.....	49
Figura 12. Percepción de la dimensión consideración y agradecimiento.....	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016”. Surge ante una urgente necesidad de conocer acerca de este tema tan trascendental que agobia a las instituciones educativas. El objetivo fundamental fue Determinar la relación existente entre “Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016”. La hipótesis general que se ha planteado fue que: Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente en el clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. El diseño metodológico que se asumió en el presente trabajo de investigación fué el descriptivo correlacional con una muestra de 33 docentes pertenecientes a esta Institución Educativa. La conclusión general a la que se arribó es que: Las relaciones interpersonales tienen una relación positiva media con el clima laboral en docentes de la Institución Educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016, por lo tanto, existe una correlación de Pearson positiva de 0,599 entre las variables de las Relaciones Interpersonales y Clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Por lo tanto, existe una correlación positiva media ubicada en los intervalos $0,50 < r < 0,74 = 0,599$. Además dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas). En la prueba de Spearman se corrobora dicha correlación obteniendo un 0,563 entre las variables de las Relaciones Interpersonales y Clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Además dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Palabra clave: Relaciones interpersonales y clima laboral.

ABSTRACT

The present work of research entitled: "Interpersonal relationships and the work environment in teaching of the secondary educational institution" José Carlos Mariátegui "of San Juan de Salinas in the year 2016". It arises from an urgent need of knowing about this topic so transcendental that overwhelms the educational institutions. The fundamental objective was to determine the relationship that exists between "interpersonal relationships and the work environment in teaching of the secondary educational institution" José Carlos Mariátegui "of San Juan de Salinas in the year 2016". The general hypothesis that has been raised was that: interpersonal relationships "José Carlos Mariátegui" of San Juan de Salinas relate significantly in the work environment in the secondary educational institution in the year 2016. The methodological design that is assumed in the present research was the descriptive correlational study with a sample of 33 teachers belonging to this educational institution. The general conclusion to which is arrived is that: interpersonal relationships have a positive relationship with the work environment in teaching of the secondary educational institution "José Carlos Mariátegui" of San Juan de Salinas in the year 2016, therefore, there exists a positive Pearson correlation of 0,599 between the variable of interpersonal relationships and the work environment in the secondary educational institution "José Carlos Mariátegui" of San Juan de Salinas in the year 2016. Therefore, there is a positive half correlation located in the intervals $0.50 < r < 0.74 = 0,599$. In addition, this correlation is significant at the level 0.05 (2-tailed). In the Spearman test, it corroborates such correlation obtaining a 0.563 between the variable of interpersonal relationships and the work environment in the secondary educational institution "José Carlos Mariátegui" of San Juan de Salinas in the year 2016. In addition, this correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keyword: interpersonal relationships and work environment.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación presenta la importancia que tiene las relaciones interpersonales y el clima laboral dentro de una institución educativa que como es sabido son muchos los factores que repercuten en la educación y uno de ellos es el ambiente en donde se desarrollan los estudiantes, muchas veces nuestras instituciones están llenas de conflictos, las cuales nos conllevan a un proceso incongruente con los principios educativos y a la falta de compromiso con los fines educativos.

El presente trabajo de investigación está encaminado a comprobar el grado de relación existente entre Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016”. El documento consta de siete capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I, se presenta la introducción, se formula los antecedentes, marco teórico, el planteamiento del problema, los objetivos y la respectiva justificación.

El Capítulo II, comprende el marco metodológico, que trata sobre las variables, el tipo, la metodología, la población y muestra y los métodos de investigación.

El Capítulo III, explica los resultados, donde se describe y la prueba de hipótesis.

El Capítulo IV, analiza la discusión, el Capítulo V de las conclusiones, el Capítulo VI de las recomendaciones, el Capítulo VII de las referencias bibliográficas.

1.1. ANTECEDENTE

1.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Se expone partiendo de los antecedentes internacionales:

- Velasco y Nosnik (1988) publicó un trabajo sobre el clima laboral y su impacto en la satisfacción del trabajo. Los resultados que obtuvo se centraban en la diversidad de factores que pueden afectar la satisfacción en el trabajo, dentro de estos los aspectos fisiológicos (condiciones) y psicológicos (oportunidades de desarrollo, estatus y reconocimiento).
- Sarmiento E. (2004) y Serna J. (2005) Lineamientos para mejorar las Relaciones Interpersonales en el Departamento de Administración de la U.P.E.L. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Maturín-Monagas concluye: Que el personal del departamento de administración de la UPEL reconoció que su grupo de trabajo no expresa totalmente confianza, compromiso, cooperación y solidaridad ante situaciones imprevista lo cual no les permita la realización del trabajo eficazmente; es por ello que el trabajo en equipo determina el éxito o el fracaso de la organización.

Donde es evidente la presencia de barreras comunicacionales en forma específica, sin embargo el liderazgo que posee el coordinador le ha permitido dirigir el departamento.

- Sarmiento y Aguirre (2005). Evaluación del Clima Organizacional en el Departamento De Servicios Generales Del Hospital Universitario "Dr. Luís Razetti" de Barcelona, Estado Anzoátegui. Concluye que clima organizacional mide cual es la percepción que los miembros de la organización tienen acerca de esta. Permite conocer las características de la organización, estrategias claves en el establecimiento de las relaciones laborales armoniosas y permanentes o mecanismos de retroalimentación eficaz que permite orientar evaluar y coordinar acciones.
- Castrejón, Herrádez y Leal (2006). Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional del Departamento de Recursos Humanos de la Contraloría del Estado Miranda. Concluye que: el clima organizacional actual en el presente en el departamento de recursos humanos de la contraloría del estado miranda, siendo esta no muy apropiada para el buen desempeño de las labores ya que, se pudo evidenciar a través del análisis de los resultados, que existen diversos factores generadores de insatisfacción tales como, la constante rotación del personal, la falta de información en el momento requerido, la falta de iniciativa del supervisor para llevar a los subordinados a desarrollar nuevos conocimientos, la remuneración no acorde con la escala de sueldos y salarios, la falta de comunicación en el momento de la toma de decisiones ocasionando descontento por las mismas.
- Garza y Aguilar (2010) El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas, Concluye que clima organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad. Sin perder de vista el recurso humano, el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que inciden directamente en el desempeño de la organización.

1.1.2. A NIVEL NACIONAL

Ahora se expone los antecedentes nacionales

- Rosales y Valverde (2005) concluyen que: La aplicación del Programa de Habilidades Sociales ACAT, para contribuir a Mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo concluyeron: Antes de la aplicación de su programa los niveles de relaciones interpersonales eran muy deficientes; posteriormente apreciaron que los resultados comparados de habilidades sociales evaluados al inicio y final de programa se modifican y distancia significativamente entre los grupos control y experimental, evidenciándose que ésta es la causa central por la que se produce la mejora de las relaciones interpersonales y no la simple difusión del programa. Lo anterior nos permite afirmar que, aplicación de un programa de Habilidades Sociales ACAT mejora muy significativamente el nivel de las Relaciones Interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa G.U.E. “José F. Sánchez Carrión” durante el año 2005.
- Zevallos y Rosario (2007) Diseño de Estrategias de Motivación para Mejorar el Desarrollo Institucional en la I.E 40002 “Al Aire Libre” del Cercado de Arequipa concluye: Existe carencias de acciones inteligentes y de comunicación en los agentes educativos, donde los docentes manifiestan que existe una falta de solución oportuna a los problemas y la organización del trabajo y comportamiento de los agentes educativos son deficientes no se da oportunidad a la intervención en el trabajo de la institución. Con el modelo de las estrategias motivacionales se confirmó la hipótesis al obtener la propuesta debidamente sistematizada y fundamentada para el logro del desarrollo institucional.
- Cuadros (2007) en su trabajo de investigación Efectos del programa “Sembrando Amistad” en el clima organizacional de los trabajadores de la I.E. Nº 81002 “Javier Heraud”, Trujillo concluyo: Que el programa Sembrando Amistad ha contribuido en generar un clima participativo, abierto y con una estructura flexible dentro de la I.E. Javier Heraud, demostrándose a través de una comunicación eficiente y efectiva con una interacción satisfactoria entre los trabajadores, altamente motivados para alcanzar las metas institucionales, donde la dirección desarrolla un sistema social sumamente efectivo para la solución de problemas, la influencia mutua y el logro institucional.

- Chuquimango (2008) nos dice: Influencia de la Gestión del Director en el desarrollo del clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del distrito de Chota – Cajamarca, concluyeron que la Gestión del Director en sus dimensiones analizadas tiene niveles, regular y bueno; por lo tanto se deduce que se está trabajando de manera positiva. Y el cumplimiento de las normas de convivencia a través de las relaciones interpersonales entre los actores de la educación es 100% regular. (p.52)
- Ledezma (2008) “Las Relaciones Interpersonales como Implementación Estratégica para lograr un Clima Institucional Favorable” concluyo: Que la experiencia adquirida al elaborar el presente trabajo donde se pudo apreciar que la experiencia de las educadoras(es) y el deseo de superación representó un terreno fértil para facilitar y estimular el desarrollo del potencial humano de los docentes y de la propia autoridad de la unidad educativa. Sin embargo, para que esta posibilidad pueda crecer y prosperar, debe ser apoyada con distintas actividades de formación y actualización donde se pudieran abordar temas relativos al desarrollo humano en los centros educativos, la vida interior del docente, las relaciones interpersonales y otros asuntos semejantes.

1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA O HUMANÍSTICA

- RELACIONES INTERPERSONALES

Las Relaciones Interpersonales son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

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

Por otra parte, Zaldívar (2007) señala que: Las relaciones interpersonales van a jugar un rol fundamental en el desempeño de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en que los que ésta se desarrolla, y tiene por base la comunicación. (p.45)

Según estos planteamientos, las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que se establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de

oficina, entre otros. Las relaciones interpersonales agradables reducen la intimidación y permiten un cambio de orientación hacia los objetivos del grupo.

- CLIMA LABORAL.

Definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas, etc. Podemos expresar que es un concepto que está referido a la vida institucional “vivencial más que medible”.

Según Manrique (1996) el clima laboral se define como un conjunto de propiedades del ambiente institucional, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores por lo que se supone sea una fuerza que influye en la conducta del empleado.

- EMPATÍA.

La habilidad que posee un individuo de inferir los pensamientos y sentimientos de otros, lo que genera sentimientos de simpatía, comprensión y ternura.

- LAS COMUNICACIONES

La gente no puede ser manejada con el látigo. Se la conduce mediante el lenguaje. Pero es sabido que muchas palabras tienen diferente significado, lo que trae como consecuencia interpretaciones equivocadas. Los técnicos poseen y utilizan un vocabulario preciso que el lego no comprende.

La mayor dificultad que se presenta en una empresa consiste, pues en el problema de la comunicación mediante el lenguaje, para establecer una perfecta coordinación entre los diferentes niveles de la línea vertical y las funciones especiales de la línea horizontal. Por lo que respecta a la comunicación entre los niveles de la línea vertical, cuando se efectúa de arriba hacia abajo, es directa y la orden puede ir pasando de uno y otro nivel sin mayor tropiezo ni deformación, porque se refiere a asuntos concretos, tangibles, referidos a trabajos determinados a propósitos bien determinados. En cambio, las comunicaciones que van hacia arriba se relacionan con los estados emocionales, con los sentimientos, las preocupaciones y reclamaciones del personal que no pueden ser observados directamente y que, al subir de escalón en escalón suelen llegar deformadas y falseadas.

En resumen, la cuestión de las comunicaciones y su perfecto funcionamiento, sin obstáculos e interferencias, es uno de los problemas humanos fundamentales de las grandes organizaciones industriales y comerciales.

- EDUCACIÓN

Es un proceso permanente que tiene por objeto lograr el pleno desarrollo de la personalidad. Se inspira en los principios de democracia social, abarca tanto las acciones que se cumplen en los centros educativos como aquellos que se realizan en familia y la comunidad.

- INVESTIGACIÓN EDUCACIONAL

Es un proceso creativo, objetivo y crítico, destinado a lograr el mejor conocimiento de las condiciones de la educación y a proponer cambios más convenientes. De allí la necesidad de contar con ella para cualquier innovación en el sistema educativo.

1.3. MARCO CONCEPTUAL

1.3.1. CONCEPTO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Castro (1992) Las relaciones interpersonales son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

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

Entre las dimensiones que se toma en cuenta acerca de las relaciones interpersonales se pueden mencionar:

- El respeto
- La comunicación
- Solidaridad
- Democracia
- Empatía
- Responsabilidad social, entre los aspectos más resaltantes.

Relación existente entre las relaciones interpersonales y las relaciones públicas

Existe una gran confusión entre estas dos disciplinas, e inclusive, en los programas de estudio de algunas instituciones se las menciona como si fueran análogas o tuvieran la misma significación. (Castro, 1992,p.45-46)

El propio nombre de cada una de estas disciplinas ya nos está indicando una diferencia importante:

- Relaciones Interpersonales son vinculaciones entre los seres humanos o personas
- En las Relaciones públicas se establecen relaciones entre las personas (individuo) o una organización (grupo)

Quiere decir, que en las Relaciones Públicas uno de los extremos de la relación es siempre un grupo. Mientras que en el caso de las Relaciones Interpersonales, en ambos extremos de la relación existe una persona individual. (Castro , 1992, p.276)

Para llegar a las Relaciones Públicas es preciso primeramente pasar por las Relaciones Interpersonales, en efecto es muy difícil proyectar una imagen favorable de la organización si esta no conforma un grupo homogéneo, en el que impera un sentimiento de simpatía, colaboración y entendimiento entre sus miembros. Toda bien planificada campaña de relaciones públicas debe iniciarse con una intensa actividad de Relaciones Humanas.

El Comportamiento humano:

El buen trato con los semejantes, respetando las opiniones de los subordinados. Así el problema de la convivencia se reduce a los términos del respeto recíproco que es uno de los engranajes esenciales de las Relaciones Humanas.

Todo este mecanismo se torna más viable cuando mayor es el grado de cultura general de las partes, por eso es importante que la empresa propicie la elevación cultural de sus integrantes que así tarde o temprano contará con un material más humano y más rico.

Teoría de las relaciones Interpersonales

La teoría de las relaciones Interpersonales también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne, Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. (Risutto. 2001, p.57)

La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. A pesar de la hegemonía de la teoría clásica y del hecho de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa importante durante las cuatro primeras décadas de este siglo, sus principios no siempre se aceptaron de manera sosegada, específicamente entre los trabajadores y los sindicatos estadounidenses. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los

trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales. La investigación de Hoxie fue uno de los primeros avisos a la autocracia del sistema de Taylor, pues comprobó que la administración se basaba en principios inadecuados para el estilo de vida estadounidense. (Manrique, 2010, p. 72)

En consecuencia, la teoría de las relaciones Interpersonales 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.

ORÍGENES DE LA TEORÍA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

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

1. 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 interpersonales se convirtió en un movimiento típicamente estadounidense dirigido a la democratización de los conceptos administrativos. Risutto (2001)

2. 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.

3. 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. De igual modo, fue fundamental la sociología de Pareto, a pesar de que ninguno de los autores del movimiento inicial tuvo contacto directo con sus obras, sino apenas con su mayor divulgador en los Estados Unidos en esa época. Risutto (2001).

4. 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.

RELACIONES INTERPERSONALES Y LA GESTIÓN

En las instituciones educativas no pueden darse las condiciones de precisión mecánica y de exactitud que la eficacia requiere como producto, ya que es difícil lograr una instrumentación precisa porque su organización se actualiza en las acciones de las personas y éstas siempre la interpretan de muy diversas maneras; además, las estrategias se ajustan siempre a la experiencia cotidiana, alejándose de la propuesta inicial. De hecho, en ellas las acciones siempre son cuestionables, conflictivas y llenas de incertidumbre, ya que los resultados que se esperan son diversos e imprevisibles además de específicos de la cultura institucional histórica. (Pérez, 1998, p.151).

Pero, la crítica más relevante a la eficacia como producto esperado en la gestión se refiere a que "la definición estándar del rendimiento académico de las escuelas desconsidera las capacidades de construcción personal de significados, la dimensión creativa, divergente y crítica del pensamiento, así como la capacidad de autorreflexión, autodirección y autoevaluación del aprendizaje" (Pérez, 1998, p.151). Entonces, el desarrollo de estas competencias referidas a la autonomía implica los resultados imprevisibles de las propuestas individuales y colectivas. ¿Dónde residen, entonces, los criterios sobre la calidad educativa? ¿Y los de la gestión?

De acuerdo con Namó de Melo (1998) "hay una tendencia a tornar cada vez más inapropiada la correspondencia entre el sistema de organización de la enseñanza orientado al otorgamiento de certificados (grados, niveles, certificados) y las capacidades que efectivamente las personas debieran de poseer para el ejercicio de actividades de todas las esferas de la vida social". La calidad educativa, por lo tanto, no se refiere a la economía en los costos, la eficiencia administrativa o el trámite de certificados, sino al valor educativo de los procesos. Carr (1996). En este sentido, la gestión es la forma en que se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que constituyen la institución para lograr el propósito formativo de los individuos y de los colectivos². La gestión de las instituciones educativas con la complejidad de interacciones, conflictos e incertidumbre, va más allá de la racionalidad científica; implica una diversidad de posibles caminos. Pérez (1998) explica que la base para decidir el curso de una acción de gestión no es la evaluación racional de los datos, sino la combinación de datos, rumores, conjeturas e intuiciones que difícilmente se pueden formalizar de manera racional.

A partir de las anteriores reflexiones se puede entender que la organización institucional, en el ámbito educativo implica la significación académica y compartida del

propósito por parte de los actores y, dada su naturaleza, también implica la transformación permanente de normas, estructuras, estrategias de interacción para lograr ese mismo propósito.

Entonces, la dirección de los cambios estructurales de la gestión es hacia cualidades y condiciones educativas. Dentro de este marco, se pueden decidir las acciones requeridas para moverlas hacia esa dirección educativa.

Esta visión educativa de la gestión no elimina sino replantea las dos categorías más relevantes presentes en la recuperación de experiencias sobre este proceso: el poder y el conflicto. El poder se redefine de manera alterna al autoritarismo y, por supuesto que, al momento de plantear una gestión no autoritaria, plural y compleja, el conflicto se resignifica haciéndose presente y necesario para la transformación.

- **Asimetría de las relaciones.** Los actores no están en igualdad de condiciones con respecto a otros, sin referirse a la represión o rechazo, sino a partir del flujo de acciones. La cogestión implica la asimetría de los que proponen y toman las decisiones con respecto a los que las asumen, es decir, se acepta que no hay igualdad de autoridad entre un directivo y un docente, por ejemplo.

- **Resistencias en el vínculo.** Implica el establecimiento de límites por parte de los actores; es la fuerza contraria al poder que le permite crecer o reducirse en el sentido de la complementariedad necesaria. Se expresa, en la cogestión, de manera clara, plural, respetuosa y democrática en las reuniones de academia, entre otras.

- **Efecto transformador.** Éste es el factor que identifica al poder con factores educativos, en donde la acción cogestiva permite la permanente transformación de la organización y de todos y cada uno de los actores participantes, de manera que todos los docentes, los administrativos y el cuerpo directivo y de supervisión son factores determinantes en el proceso. La resistencia y el conflicto individuales o de los grupos naturales en este colectivo, son detonantes de esta condición.

- **Intencionalidad en el ejercicio.** En la organización se esperan intenciones explícitas como institución de educación en un nivel concreto, que incluye la consecución de propósitos curriculares; pero también están presentes las intenciones personales. La gestión participativa produce en la diversidad; la claridad y articulación de intenciones permite la satisfacción personal de los integrantes y el logro de los propósitos explícitos institucionales.

- **Deseo de reconocimiento.** Las organizaciones educativas proporcionan a los actores educativos el escenario en el cual obtener el reconocimiento necesario a su

productividad. Éste se constituye en un ambiente de interacciones múltiples entre cada uno de los actores, desde la función específica que desempeñan, que favorece la satisfacción personal de reconocimiento y en función de este proceso se refuerzan los propósitos acordados en el colectivo y en la organización.

- **Representaciones simbólicas.** Como elementos de la cultura, los instrumentos simbólicos legitiman al que hace uso del poder. En el caso de una gestión participativa implica hacer uso de espacios y mobiliario que refuercen hacer creíble el ejercicio del poder por parte del colectivo. El que los docentes puedan contar con espacios de intercambio y de convivencia y mantener los espacios abiertos en la dirección para incitar al diálogo son condiciones que ejemplifican este aspecto.

- **Lenguaje específico.** En el caso del poder, el lenguaje es una acción que contiene la fuerza de la relación. También el lenguaje es el vehículo del poder, por un lado, y de pertenencia e integración del colectivo, por el otro.

- **Efectos localizados.** El ejercicio del poder se produce en situaciones específicas históricamente determinadas, por lo que se debe asumir que existe variabilidad e incertidumbre en las situaciones cotidianas en la práctica educativa. Esto implica la posibilidad permanente de autorregulación a partir de estrategias y no de programas.

- **Funciones productivas.** Este aspecto está igualmente relacionado con la condición educativa de la organización, en la que se espera que el poder se constituya en un factor de transformación, un medio de cohesión e integración de actores y colectivos. Permite la solución productiva de conflictos.

- **Integración con el saber.** El poder tiene la facultad de crear y recrear el conocimiento de la realidad organizacional para los actores —especialmente los docentes— que participan de las relaciones de fuerza. Proporciona y construye el saber para el funcionamiento de la organización y del ejercicio mismo del poder.

- **Bases de legitimación.** En el caso de las instituciones educativas, cuando la autoridad —supervisor, director, etcétera— ejerce un poder cogestivo y participativo, su rol, más que de autoridad, se convierte en generador de acciones de liderazgo, que se legitima y legitima a los actores que participan del poder por tradición, carisma o decisiones administrativas. La legitimidad es un constitutivo del ejercicio del poder.

Como se puede inferir hasta aquí, es posible determinar que en las instituciones educativas se generan relaciones sociales de poder. Se pretende entender el poder como una acción cogestiva donde el orden institucional sirve de marco a las nuevas relaciones de fuerza, cambiando las fuentes de poder de los actores. En el establecimiento y la

transformación de ese vínculo de poder, especialmente por parte del directivo, están presentes necesidades personales y de legitimación, por lo que la resistencia que se produce, especialmente en los docentes, es la base generadora del conflicto que, a su vez, es el detonador de la transformación. Por ello, analizar el conflicto desde la perspectiva de la transformación de la gestión es fundamental en el proceso de cambio. (Pérez, 1998, p.178-179).

CLIMA LABORAL.

A modo de entender más la diferencia que existe entre los términos relaciones interpersonales y clima laboral, se presentan una serie de definiciones que Permitirán visualizar con claridad las implicaciones de estos términos en las organizaciones.

Los primeros estudios sobre clima psicológico fueron realizados por Kurt Lewin en la década de los treinta. Este autor acuñó el concepto de “atmósfera psicológica”, la que sería una realidad empírica, por lo que su existencia podría ser demostrada como cualquier hecho físico.

Con la finalidad de estudiar el clima como una realidad empírica, Lewin, Lippit y White (1939) diseñaron un experimento que les permitió conocer el efecto que un determinado estilo de liderazgo (democrático, laissez faire y autoritario) tenía en relación al clima.

Las conclusiones fueron determinantes: frente a los distintos tipos de liderazgo surgieron diferentes tipos de atmósferas sociales, probando que el clima era más fuerte que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente.

Según Morris (1973) la conceptualización del clima laboral se ha llevado a cabo a través de dos líneas principales de investigación: la objetiva y la perceptual. Este autor postula que la medición objetiva del clima sería evidente en los trabajos de Lawrence (1963) y Lorsch (1967).

Para efectos de una medición es recomendable usar la definición de (Litwin & Stringer 2001) ya que al hablar de percepciones se hace posible una medición a través de cuestionarios.

Brow y Moberg (1990) manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta.

Dessler (1993) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

En función de esta falta de consenso, el autor ubica la definición del término dependiendo del enfoque que le den los expertos del tema; el primero de ellos es el enfoque estructuralista, en éste se distinguen los investigadores Forehand y Gilmer (citados por Dessler, 1993, p. 181), quienes definen el clima laboral como “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.”

El segundo enfoque es el subjetivo, representado por (Dessler, 1993, p. 182) definieron el clima como “...la opinión que el trabajador se forma de la organización”.

El tercer enfoque es el de síntesis, el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son (Dessler, 1993, p. 182) para ellos el clima este dado por los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada (Dessler, 1993 p.183), representante del enfoque de síntesis relaciona los términos propuestos por Halpins, Crofts y Litwin y Stringe a fin de encontrar similitudes, proporcionando una definición con la cual concordamos... el clima considerado como la forma de las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Del planteamiento presentado sobre la definición del término, el clima se refiere al ambiente de trabajo de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

En tal sentido, se puede afirmar que el clima laboral es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

Alvarez (2001) refiere que el clima laboral no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la Organización ya su vez éste se ve afectado por lo que sucede dentro de ésta.

Una Organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a un clima, de modo que sus patrones se perpetúen.

Un clima laboral estable es una inversión a largo plazo. Los directivos de organizaciones deben percatarse de que la cultura forma parte del activo de la institución y como tal deben

valorarlo y prestarle a debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal. Sólo obtendrán logros a corto plazo.

Como ya se mencionó con anterioridad, el clima no se ve ni se toca, pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condiciona la labor de los empleados. Los estudiosos de la materia expresan que el clima en las organizaciones está integrado por elementos como: (a) El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el trabajador en la organización; (b) Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles (c) La motivación, necesidades, esfuerzo y retuerzo; (d) Liderazgo, Poder, políticas influencia, estilo; (e) La estructura con sus macro y micro dimensiones; (1) Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración comunicación y el proceso de tomado decisiones. (Pérez, 1998, p.167).

Estos seis elementos determinan el rendimiento del personal en función de alcance de los objetivos, satisfacción en la carrera, la calidad del trabajo, comportamiento dentro del grupo considerando el alcance de objetivos, la moral, resultados y cohesión; desde el punto de vista de la organización redundará en la producción, eficacia, satisfacción adaptación, desarrollo supervivencia y absentismo.

COMPONENTES Y RESULTADOS DEL CLIMA LABORAL.

Fuente: El clima en las organizaciones de (Brunet 1999, México p. 40).

La forma en que los trabajadores ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una vital importancia para la organización.

Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos, objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para constituir la percepción del clima en la organización.

Si las características psicológicas de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones la personalidad los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, éstas también se ven afectadas por los resultados obtenidos en la organización, se infiere entonces que el clima institucional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condicionan la percepción de los trabajadores, y el clima de trabajo.

Abordar a definición de clima laboral comprende dos grandes categorías como la estructura y los procesos organizacionales, variables extremadamente importantes.

La aptitud emocional muestra qué proporción de ese potencial hemos insertado a las facultades que aplicamos en el trabajo, Por ejemplo ser hábil para servir a los clientes es una aptitud emocional basada en la empatía. Una elevada inteligencia emocional, por sí sola, no garantiza que alguien haya aprendido las aptitudes emocionales que interesan para el trabajo; sólo significa que tiene un excelente potencial para adquirirlas.

Las aptitudes emocionales se conforman en grupos o dimensiones vitales para adquirir aptitudes necesarias para triunfar en el lugar de trabajo. Las aptitudes claves se ajustan a la realidad de una organización dada. Cada empresa y cada industria tiene su propia ecología emocional, los rasgos que hagan más aptos a sus trabajadores diferirán entre una empresa y otra. (Pérez, 1998, p.177).

La demanda de formación de directivos sigue creciendo como reacción ante necesidades como el estrés en el centro de trabajo y el absentismo. Pero la mayor parte de estos procesos de formación no abordan la cuestión nuclear de la comunicación efectiva. Por lo tanto esta formación es altamente personal y afecta también a las habilidades propias de la vida personal.

En algunas ocasiones, la formación de la inteligencia emocional supone un cambio de los valores personales básicos y puede llegar, incluso, a plantear una amenaza para las personas que tienen sistemas de valores rígidos. Dado que la formación de la inteligencia ejecutiva cala tan hondo, es imposible aprender inmediatamente, ni siquiera en un cursillo de cinco días, aunque podría ser un buen comienzo. Esta formación sigue indefinidamente, con cursos periódicos y sesiones de recuerdo constante semanales o mensuales.

Peiro (1999) El clima laboral está constituido según por una serie de dimensiones que contemplan su esencia; las más importantes son:

- 1.- El nivel de autonomía individual
- 2.- El grado de estructura y de obligaciones impuesta a los miembros de una organización por su puesto.
- 3.- El tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados.
- 4.- La consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores.

TEORÍA DEL CLIMA LABORAL DE LIKERT.

La teoría del clima laboral de Likert citado por Salas (2001) y Brunet (1992) establece que el comportamiento de los subordinados es causado en Parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre esta en función de la percepción que tiene de ésta,

Likert plantea cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una organización, Estos factores se definen como:

- 1.- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
- 2.- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como el salario que gana.
- 3.- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- 4.- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

De una forma más específica hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización.

Variables causales: Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y administrativa, las decisiones y actitudes.

Variables intermedias: Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la institución, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Estas variables revisten gran importancia ya que constituyen los procesos organizacionales de la institución.

Variables finales: Estas variables surgen como derivación del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

La combinación y la interacción determinan dos grandes tipos de clima institucional.

a) CLIMA DE TIPO AUTORITARIO.

Sistema I: Autoritarismo explotador. En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados; la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de a organización y se distribuye en forma descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directivas y de instrucciones específicas. (Pérez, 1998, p.190)

Sistema II: Autoritarismo paternalista. En este tipo de clima la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunos en los escalones inferiores. Las recompensas y, algunas veces, los castigos, son los métodos utilizados para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los colaboradores establecen condescendencia por parte de los primeros y con precaución por parte de los colaboradores. Los procesos de control en algunas ocasiones se delegan a (niveles intermedios y niveles inferiores). La dirección cumple un rol importante con las necesidades sociales de sus empleados, quienes tienen la intención de trabajar en un ambiente estable y estructurado. (Pérez, 1998, p.190)

b) CLIMA TIPO PARTICIPATIVO.

Sistema III: Consultivo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. Las políticas y las decisiones se toman, generalmente, en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente; la recompensa y los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores, se trata de satisfacer sus necesidades de prestigio y estima. Hay un alto grado de confianza. Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo y puede desarrollarse una organización informal, pero ésta puede negarse o resistirse a los fines de la organización.

Sistema IV: Participación en grupo: La dirección tiene plena confianza en sus subordinados, los procesos de toma de decisiones están distribuidos en la organización y bien integrados a cada uno de los niveles; la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente sino de manera lateral. Los empleados están motivados por la participación y

la implicación, por el establecimiento de los objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Hay una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

Las organizaciones formales e informales son frecuentemente las mismas; en consecuencia, los empleados y el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planificación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida; el clima es desfavorable. Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización. Para realizar una evaluación del clima institucional basada en la teoría anteriormente planteada, su autor diseña un instrumento que permite evaluar el clima de una organización con el clima ideal.

Likert diseña su cuestionario considerando aspectos como:

- a) Método de mando: manera en que se dirige el liderazgo en los trabajadores.
- b) Características de las fuerzas motivacionales: estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades.
- c) Características de los procesos de comunicación referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la institución y cómo se llevan a cabo.
- d) Características del proceso de influencia referido a la importancia de la relación supervisor — subordinado para establecer y cumplir los objetivos.
- e) Características del proceso de toma de decisiones; pertinencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones así como la distribución de responsabilidades.
- i) Características de los procesos de planificación: estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales.
- g) Características de los procesos de control, ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales.
- h) Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referido a la planificación y formación deseada.

Cabe mencionar la polémica acerca del estilo de la administración de dirección como principal determinante del clima, por lo general se acepta que el clima institucional esté fuertemente determinado por el estilo de liderazgo que prevalece dentro de una organización; sin embargo, el clima institucional es un tanto diferente del estilo de liderazgo puesto que el concepto de clima se refiere a las propiedades que se han vuelto

tradicionales junto con las políticas, los procedimientos de la organización, las cuales se ven filtradas por las características individuales de los empleados. Si se percibe el clima como un concepto distinto al liderazgo, el criterio de permanencia relativa sería apropiado para su definición.

Es enorme la diversidad de dimensiones que han utilizado para describir el clima laboral y las percepciones del ambiente. Cuando no se ha diqueado como clima, se han utilizado dimensiones como el control sobre el entorno y los recursos, apoyo y barreras a las actividades de formación y desarrollo, el apoyo a la creatividad y percepciones sobre el ambiente social.

Ante la diversidad de dimensiones, se han propuesto diversas agrupaciones que pretenden sintetizar y clasificar las variables en función de la semejanza de contenidos. Peiro (1988) recoge propuestas anteriores que señalan la existencia de cinco dimensiones comunes; la autonomía individual, la estructura impuesta sobre la posición ocupada, la orientación hacia la recompensa, la consideración, afecto y apoyo y la orientación hacia el desarrollo y el progreso en la ocupación.

El clima laboral se ha relacionado con una enorme diversidad de variables institucionales, tanto de tipo individual como grupal y organizacional, incluyendo medidas individuales (clima psicológico) y medidas colectivas. La satisfacción institucional es la que ha ocupado un mayor interés en la investigación. Numerosos estudios han encontrado relaciones significativas entre diversas dimensiones del clima y la satisfacción en el trabajo, tanto evaluada a nivel grupal como en diferentes facetas del trabajo.

El rendimiento, junto con la satisfacción institucional, ha sido el conjunto de aspectos y variables más estudiado en su relación con el clima laboral. El desempeño y la productividad han sido estudiados tanto a nivel individual como grupal — organizacional y se han tenido en cuenta tanto los resultados como las diversas condiciones organizacionales relacionadas con la eficacia organizacional, no obstante las relaciones entre el clima institucional y el rendimiento han mostrado resultados más contradictorios que los referidos a la satisfacción y otras experiencias resultantes del trabajo.

Cabe resaltar que en muchos casos es difícil detallar el sentido de las relaciones en especial en lo que se refiere a la satisfacción institucional. Hay serias dudas acerca de si es el clima institucional lo que determina ciertos niveles de satisfacción si por el contrario es la satisfacción institucional lo que motiva determinadas percepciones del clima; así existe una bidireccionalidad en las relaciones que mantienen ambas variables. (Peiro, 1988, p.49)

EFFECTOS DEL CLIMA LABORAL.

Los efectos del clima institucional, según Brunet (1992), pueden resumirse en dos grandes categorías, que son los efectos directos y los efectos de interacción. Los directos se refieren a la influencia de los atributos propios a una organización sobre el comportamiento de la mayoría o de una parte de los miembros de la organización. Los comportamientos de un individuo varían de un clima a otro. El efecto de interacción se refiere a la influencia de los atributos de la organización en personas diferentes; así como todos aquellos apoyos que el ambiente de trabajo le ofrece al individuo.

Otros instrumentos para medir el clima laboral.

Existen otros cuestionarios como el de Dessler (1993) en el que se presenta una gama de variables organizacionales como la responsabilidad individual, la remuneración, el riesgo y tema de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.

El cuestionario desarrollado por Pritchard y Karasick (1993) se basa en once dimensiones: autonomía, conflicto, cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización de la toma de decisiones y flexibilidad de innovación.

El cuestionario de Halpin y Crofts (1993) basado en ocho dimensiones, las cuales fueron determinadas a través de un estudio realizado en una escuela pública; de esas ocho dimensiones, cuatro apoyaban al cuerpo docente y cuatro al comportamiento del Director; estas dimensiones son: desempeño implicación del personal docente en su trabajo; obstáculos: sentimiento del personal docente al realizar las tareas rutinarias; intimidad: percepción del personal docente relacionado con la posibilidad de sostener relaciones amistosas con sus iguales; espíritu: satisfacción de las necesidades sociales de los docentes; actitud distante: formales e informales del director donde prefiere las normas establecidas antes de entrar a una relación con sus docentes; importancia de producción: comportamientos autoritarios y centrados en la tarea del director; confianza: esfuerzos del director para motivar al personal docente; y consideración: referido al comportamiento del director que intenta tratar al personal docente de la manera más humana.

De los modelos presentados para medir el clima laboral, se infiere que las dimensiones utilizadas por los distintos instrumentos varían de un autor a otro y en algunos casos se reafirman entendiéndose que existen dimensiones comunes para la medición del clima laboral. Sin embargo lo que debe asegurarse el especialista que trabaje

con la medición del clima laboral, es que las dimensiones que incluya su instrumento estén acorde a las necesidades de la realidad organizacional y a las características de los miembros que la integran para garantizar que el clima laboral se delimitará de una manera Precisa.

Para los efectos de este estudio se tomó como punto de referencia la teoría de Likert, con cada una de las dimensiones y elementos que comprende; esta teoría fue una de las más explícitas que se puede encontrar en la revisión bibliográfica sobre el clima laboral.

Las afirmaciones expresan actitudes en relación al clima autoritario y participativo así como actitudes neutras específicamente relacionadas a la gestión de las autoridades universitarias.

LOS INCENTIVOS

Incentivos económicos: el taylorismo

Vamos a dedicar este capítulo al estudio de los estímulos objetivos que constituyen los incentivos capaces de obtener por parte de los empleados la buena voluntad para el trabajo. Todos estos incentivos pueden agruparse en:

- Los incentivos económicos o monetarios
- Los incentivos materiales
- Los incentivos sociales

Con respecto a los incentivos monetarios, es bueno recordar que durante mucho tiempo la clase patronal creía que no era conveniente pagar bien a los obreros, porque ganado mucho perderían el gusto por el trabajo y se volverían indolentes. Era mejor, entonces, mantenerlos en estado precario para obligarlos de este modo, a trabajar a la fuerza.

Con el desarrollo de la industria, y gracias a la creciente mecanización del trabajo, este prejuicio fue perdiendo validez, porque se vio la enorme importancia del factor humano en la producción, pues es precisamente el hombre quien maneja la máquina y el resultado depende de su habilidad y de su interés.

Hay que mencionar aquí a Taylor y Fayol, el primero comenzó la reforma por abajo, es decir, estudiando al obrero en su capacidad para el trabajo, y el segundo partió desde arriba, esto es, tratando de reformar la estructura de la parte directiva, lo que hoy se llama la gerencia.

Fue Taylor (1911) el mérito de haber sido el primero en señalar la importancia del factor humano en la industria, A partir de 1885, trato de introducir en las fabricas una organización más racional del trabajo, para utilizar mejor las fuerzas productivas. Con ejemplos prácticos y con los resultados de sus experiencias demostró que el rendimiento de las fábricas aumenta grandemente si se acomodan en forma más adecuada estos tres factores:

- Las máquinas y los útiles
- Los métodos de trabajo
- La elección de los individuos más aptos para cada clase de trabajo.

El primero de estos factores se refiere a la adaptación adecuada del instrumento al trabajo. De este problema se ocupa la psicotécnica objetiva.

Con respecto a la psicotécnica objetiva, se ha podido comprobar que cuando el instrumento se adapta a la índole del trabajo en forma adecuada, este último resulta más liviano, no fatiga y el resultado se ve en el rendimiento, que aumenta en la calidad y cantidad. Esta tarea corresponde más bien al ingeniero de fábrica, quien debe elegir el instrumental, y en menor proporción al psicólogo.

Por lo que se refiere a los nuevos métodos de trabajo, se pudo comprobar, con cifras que cuando se adaptaron a las condiciones psicológicas y fisiológicas del operario, el resultado se traduce en una gran economía.

Nos falta considerar ahora el tercer factor, el que se refiere a la elección de los individuos más aptos para cada clase de trabajo. Este punto, el que respecta al factor humano, es el que más interesa al psicólogo. Hay que destacar que al introducir este factor a su sistema. Taylor sentó las bases de la selección profesional como uno de los resortes que condicionan el aumento de la producción, y puede decirse que ésta fue la piedra fundamental de la organización científica del trabajo.

CLIMA LABORAL EDUCATIVO.

El clima laboral es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas, etc.

El clima laboral en una institución se vive, se siente permanentemente, y a los efectos de poder evaluarlo se debe operacionalizarlo.

Es así que el clima laboral es configurado como una dimensión o ámbito evaluativo básico y es definido como “la calidad del entorno global de una organización”.

Para entender aún más el clima laboral, nos remitiremos a las seis subdimensiones que configuran el clima laboral definido por (De Miguel, 2009, p.74)

- La estructura organizativa
- El liderazgo del equipo directivo
- La participación de la comunidad
- Las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
- La existencia de una cultura organizativa
- La satisfacción profesional del profesorado

Estas seis subdimensiones se configuran como factores estresantes latentes, de acuerdo a la percepción que haga cada uno de los evaluados.

Para mejor interpretación, nos remitiremos al mapa conceptual elaborado por De Miguel y otros en la obra “Evaluación Para La Calidad de Los Institutos De Educación Secundaria”.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Las relaciones interpersonales son importantes de abordarlas, ya que depende de ello el desenvolvimiento docente en las diferentes instituciones educativas secundarias, los problemas que se observan en las instituciones educativas se deben a que no existen buenas relaciones interpersonales, motivo por el cual deben ser abordados en su plenitud con una profunda reflexión de los actores educativos y así entender su rol protagónico como formador de generaciones y su repercusión en el aspecto del clima laboral como un reflejo de las buenas prácticas interpersonales por lo que el estudio trasciende en este aspecto.

A su vez este trabajo nos dará una aproximación al conocimiento de la percepción de la estructura y obligaciones dentro de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas, como parte del clima laboral y las relaciones interpersonales en docentes lo que puede ayudar al establecimiento de programas de desarrollo personal, a jornadas de integración del personal y, sobre todo a construir un perfil del docente en la mencionada Institución Educativa.

Es importante resaltar que el centro de trabajo es el lugar donde transcurre la mayor parte del tiempo el docente y los administrativos, así como el director con la finalidad de satisfacer sus necesidades, por lo que, éste debe ser un ambiente donde las

personas actúen de tal manera que permita conseguir los objetivos personales y organizacionales.

La justificación e importancia de la investigación se sustenta en: justificación legal; se considera a las siguientes:

Constitución Política del Perú de 1993. Prescribe sobre la Educación Básica Regular.

Es más, esta amparado por la Ley N° 28044 ley general de Educación en el Artículo 38, señala la investigación educacional, promover en convenio con Universidades y la Dirección Regional de Educación.

Reglamento de grados de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación Pedagógica: la investigación sirvió para conocer la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes.

Justificación científica: Gracias al uso correcto del método científico en el proceso teórico – práctico de la investigación científica, permitió descubrir la verdad y la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes.

1.4. PROBLEMA

Respecto a la descripción del problema Uno de los pilares para el desarrollo de la educación lo constituyen sin duda los docentes como uno de los actores trascendentales para la formación de los estudiantes quienes ven en ellos los ejemplos a seguir encaminados hacia la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

A nivel de una Institución Educativa el aspecto del clima laboral entendida como “atmósfera psicológica” muchas veces se ve afectada por el nivel de intereses personales que algunos docentes practican repercutido por el tipo de relaciones interpersonales que ahí se practica.

Por lo que, la actitud o el accionar de los profesores y directivos puede ser negativa o problemática debido a las relaciones interpersonales dentro de la institución y éste es incongruente con los principios que sustenta la educación; o positiva y no presentar problemas, realizando su tarea con gusto y abnegación. Sin embargo, tales posiciones pueden verse afectadas en su interior por el medioambiente global en que se encuentran incluidos (clima laboral), los que sin duda llevan a un conjunto de conflictos dentro de la institución.

Los problemas que contienen esta causal son muchos, como observamos que, en general ningún director o administrador principalmente en el sector rural de nuestra región hace

investigación sobre su accionar, analizan sus propósitos, sus estrategias o los productos de sus funciones de gestión en la institución educativa donde labora, lo que se refleja en la falta de datos estadísticos, pobre información del contexto, sobre satisfacciones, quejas problemáticas, pedagógicas etc., ya sea del personal docente y/o administrativo, esta falta de información lleva a que el director no sepa enfrentar los diversos conflictos que se presentan a diario en el quehacer educativo.

Además existe una insuficiente voluntad de las partes, sobre todo cuando se están afectando intereses personales, por solucionar los conflictos dentro de la institución y que muchas veces se manifiestan en denuncias y juicios laborales que denigran al profesional docente.

Esta problemática no es ajena a la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas, donde entre otras cosas se observa que algunos docentes incumplen con sus funciones pedagógicas notándose animadversiones entre los mismos que refleja seriamente en el nivel de aprendizaje de los estudiantes, debido entre otras razones de que el Director de dicha Institución Educativa a veces demuestra actitud de temor a fin de tomar medidas dirigidas a la solución de causas y manifestaciones de conflictos dentro de la institución, ya sea por falta de conocimiento, de manejo administrativo o por temor a denuncias ante el Ministerio de Educación.

Sin duda el clima institucional es una variable importante para los logros y propósitos de la institución ya que esto permite que todos los estamentos que conforman una comunidad educativa trabajen de manera conjunta en equipo apuntando a todos a consolidar la visión de la institución que conforman. El respeto y la tolerancia que debe existir entre los miembros de la institución, lo cual permitirá que ese engranaje humano pueda convivir en armonía, sin él es muy difícil mejorar.

Otro de los problemas es la existencia de insuficientes medidas estructurales para que se pueda manejar eficientemente los problemas que se presenten dentro de las instituciones educativas, además agregamos a esto el poco interés en las opiniones de los actores y poco entendimiento del ejercicio del poder así como insuficiente coordinación de las acciones entre el personal docente y la dirección del plantel.

Muchas veces considerar las estrategias como definitivas, sin considerar la incertidumbre que causa este desarrollo, también conlleva a la generación de un conflicto en la institución.

1.4.1. PROBLEMA GENERAL.

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?

1.4.2. PROBLEMA ESPECÍFICOS.

a) ¿Cuál es la relación entre el aspecto del respeto de las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?

b) ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la comunicación en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?

c) ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la solidaridad en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?

d) ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la democracia en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?

e) ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la empatía en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?

f) ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la responsabilidad social en las relaciones interpersonales Y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?

1.5. Hipótesis

1.5. 1. General

Ha: Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente en el clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Ho: Las relaciones interpersonales no se relaciona significativamente en el clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

1.5.2. Especificas

- a) El aspecto de las relaciones interpersonales referidas al respeto se relaciona significativamente en el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.
- b) El aspecto de Las relaciones interpersonales referidas a la comunicación se relacionan significativamente con el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.
- c) Existe relación significativa entre en aspecto de la solidaridad en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.
- d) El nivel de relación es significativo entre en aspecto de la democracia en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.
- e) Existe relación significativa entre en aspecto de la empatía en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?
- f) El nivel de relación que existe entre las dimensiones de la responsabilidad social en las relaciones interpersonales y clima laboral es pertinente en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. General:

Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales entre el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

1.6.2. Específicos

- a) Determinar la relación existente entre el aspecto del respeto en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

- b) Determinar la relación entre en aspecto de la comunicación en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.
- c) Caracterizar la relación entre en aspecto de la solidaridad en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.
- d) Establecer la relación entre en aspecto de la democracia en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.
- e) Determinar la relación entre en aspecto de la empatía en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

- f) Determinar la relación entre en aspecto de la responsabilidad social en las relaciones interpersonales Y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. VARIABLES

a) Variable 1

Relaciones Interpersonales

b) Variable 2

Clima Laboral

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de relaciones interpersonales

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<u>Variable 1.</u> Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales <i>Es crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana</i>	Las relaciones interpersonales nos permiten armonizar, comprender entre los miembros de la comunidad educativa personal, administrativo y padres de familia.	Respeto Comunicación Solidaridad Democracia Empatía Responsabilidad social	Existe respeto mutuo entre docentes. Se practica permanentemente la comunicación Identificación con la problemática de los agentes educativos. Participación libre y autónoma de cada uno de los integrantes. Capacidad para poder comprender la problemática del otro Entrega y compromiso con la comunidad educativa	ADAPTADO A LA ESCALA DE RENSIS LIKERT. -Totalmente en desacuerdo : TD -En desacuerdo : ED - Neutral : N - De acuerdo : DA -Totalmente de acuerdo : TA

Tabla 2

Operacionalización de clima laboral

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	<i>Es el estudio de una serie de elementos que condicionan la labor de los empleados.</i>	Las funciones que cumplen los trabajadores de las Instituciones Educativa se realizan en función a ciertos reglamentos, normas, que se aplica en la vida práctica.	Nivel de autonomía.	Existe un libre desempeño docente Las decisiones son tomadas considerando el grado de libertad y autonomía.	ADAPTADO A LA ESCALA DE RENSIS LIKERT. -Totalmente en desacuerdo : TD -En desacuerdo : ED - Neutral : N - De acuerdo : DA -Totalmente de acuerdo : TA
			Grado de estructura y obligaciones.	Los cargos en las instancias dentro de la Institución son designados por méritos. Desempeño de funciones tomando en cuenta el Reglamento Interno.	
Variable 2:			Tipo de recompensa o remuneraciones .	Existe incentivo y recompensa al trabajo realizado. Existe estímulo a la labor destacada. Se felicita al trabajo destacado que se realiza. Se premia las acciones destacadas que realizan los docentes.	
Clima Laboral			Consideración y agradecimiento.		

2.3. METODOLOGIA

En la presente investigación asumió la metodología sistemática planifica haciendo uso de métodos hipotético deductivo que hacemos referencia a los pasos claramente definidos en el desarrollo de la investigación. La investigación desarrollada tuvo 4 fases: La fase conceptual de la investigación donde se delimitó el problema de la investigación, se concretaron los objetivos de estudio esta es una fase fundamental del problema en el que se descubrió la pertinencia y viabilidad de lo investigado además de su incidencia en la revisión, elaboración, marco teórico y la formulación de la hipótesis , la fase metodológica comprendió el diseño de investigación y la definición de la población y la muestra de estudio, la descripción de las variables, la elección de las técnicas e instrumentos de la recolección de la información, la fase relacionado a la etapa de recolección, procesamiento, presentación y análisis de resultados, finalmente la fase de difusión de resultados.

Sampieri (2006) La investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente nos otorga control sobre los fenómeno, así como un punto de vista de conteo y de las magnitudes de estos. Así mismo nos brinda gran posibilidad de replica y un enfoque sobre puntos específicos de los fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares.

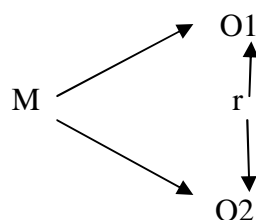
2.4. Tipo de estudio

Según su estrategia, es el tipo descriptivo. Corresponde a este tipo porque en la presente investigación se observa el fenómeno educativo tal como ocurren. El tipo de investigación según su propósito y según su estrategia, es el no experimental (descriptivo), porque en la presente investigación se observa el fenómeno educativo tal como ocurren.

2.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación es la descriptiva correlacional, Sánchez y Reyes (2002), por que describimos las relaciones entre dos variables en un momento determinado. Es por ello que la investigación es descriptivo correlacional que se aplicara.

El presente diseño se expresa en el siguiente modelo matemático



Donde:

O1 = Variable 1 Relaciones Interpersonales.

O2 = Variable 2 Clima Laboral.

M= Muestra de estudio

r = relación de las variables de estudio (Correlación)

2.6. Población, muestra y muestreo.

2.6.1. Población

La población de la presente investigación está conformada por la totalidad de docentes, directivos y administrativos de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Según se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Población

ESTRATOS	NÚMERO
Nº de Directivos	01
Nº de Administrativos	11
Nº de Docentes	21
TOTAL	33

FUENTE: Cuadro de Asignación de Personal de la IES.”J.C.M”

ELABORACIÓN: El Ejecutor.

2.6.2. Muestra

En la presente investigación se utilizó la muestra no probabilística trabajándose con el total de la población tal como se muestran en el siguiente cuadro:

Tabla 4

Muestra

ESTRATOS	NÚMERO
Nº de Directivos	01
Nº de Administrativos	11
Nº de Docentes	21
TOTAL	33

FUENTE: Cuadro de Asignación de Personal de la IES.”J.C.M”

ELABORACIÓN: El Ejecutor.

2.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Validez

Para la presente investigación, la validez se determinó por juicio de expertos.

Según Crano y Brewer (2008) el término validez describe una medida que produce resultados que están de acuerdo al conocimiento estándar (p. 177). Un tipo particular de validez es la validez de contenido, la validez de contenido demuestra si el contenido de una prueba es consistente respecto al conocimiento, habilidad o comportamiento que esta prueba está destinada a medir (Crano y Brewer, 2008, p. 177); un instrumento de medición con validez de contenido otorgará certeza de que cada uno de los enunciados que forman parte del instrumento de medición mide los constructos que pretende medir.

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de "juicio de expertos". Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 7 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Ellos analizan que el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que "Hay Suficiencia".

Tabla 5

Validación de juicio de expertos

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1		Aplicable
Experto 2		Aplicable

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2010) "la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 200).

El procedimiento para determinar la confiabilidad de instrumentos fue el siguiente:
Seleccionar una muestra diferente, pero con características similares a la muestra de estudio. (Se recomienda que dicha muestra sea 10% al 15%). Aplicación del instrumento

Recojo y tabulación de datos en Excel

Determinación de la confiabilidad: (a) Para el caso de respuestas politómicas, llevar los datos al SPSS y determinar el Alfa de Cronbach.

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

El resultado que se obtuvo fue la siguiente:

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de Relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
0,945	13

El valor obtenido es de 0,945 muestra una alta confiabilidad.

Tabla 8

Estadística de fiabilidad de Clima Laboral

Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
0,912	10

El valor obtenido es de 0,912 muestra una alta confiabilidad.

2.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnicas

Para obtener la información de la existencia de relación entre dos variables se aplicó la encuesta a la totalidad de docentes, directivos y administrativos de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas, seleccionados como muestra representativa que proporcionarán datos necesarios para la investigación.

El investigador ha participado directamente en la recolección de datos para el estudio.

b) Instrumentos

Los ítems de la encuesta ha sido el instrumento principal de esta investigación, cuyos ítems fueron medidas por la escala de Likert, el instrumento consta de 23 ítems, de las cuales 13 están relacionadas a la variable independiente y otras 10, a la variable dependiente.

Tal como se muestra el cuadro.

Tabla 9

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	JUSTIFICACION
<u>Variable 1.</u>			
Relaciones Interpersonales	-Encuesta	- Cuestionario	- Esta técnica se utilizara para recabar información escrita de los informantes. Requiere, al igual que en la entrevista, delimitar claramente el objetivo que se pretende, desarrollando una secuencia de preguntas que pueden requerir respuestas de acuerdo a la percepción de los docentes de la Institución educativa en mención, porque nos permitirá conocer las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas, cuyos datos obtenidos nos permitirán realizar la aplicación estadística.
<u>Variable 2:</u>			
Clima Laboral	-Encuesta	- Cuestionario	- Estos instrumentos se aplica a los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas, nos permite recabar información las cuales apuntan a nuestros objetivos de investigación. Para conocer el clima laboral, dichos documentos ha sido utilizados para procesar los datos obtenidos.

2.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Métodos de análisis de datos

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46). La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Estadística inferencial, (d) Estimación del r-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación,

(c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición. El procedimiento para tratar estadísticamente los datos es como sigue:

a.- La distribución porcentual de datos.- Con esta técnica se procede a elaborar los cuadros porcentuales de acuerdo a los ítems del cuestionario elaborado.

b.- Diseño estadístico para probar la hipótesis.-

Se determina la prueba de hipótesis en base de la fórmula.

Para determinar el grado de correlación entre las variables, se aplica la fórmula del coeficiente de correlación lineal de Pearson.

$$r_s = \frac{n \sum r_x r_y - \sum r_x \sum r_y}{\sqrt{[n \sum r_x^2 - (\sum r_x)^2][n \sum r_y^2 - (\sum r_y)^2]}}$$

$$-1 \leq r \leq 1$$

Tabla 10

Factores de Medición para el coeficiente de correlación

Valores de r	Tipo y grado de correlación
-1	Negativa Perfecta
$-1 < r \leq -0,8$	Negativa fuerte
$-0,8 < r \leq -0,5$	Negativa moderada
$-0,5 \leq r < 0$	Negativa débil
0	No existe
$0 < r \leq 0,5$	Positiva débil
$0,5 < r < 0,8$	Positiva moderada
$0,8 \leq r < 1$	Positiva fuerte
1	Positiva Perfecta

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, et al (2006, p.:453) se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla 11

Cuadro de correlación

Correlación

Correlación negativa perfecta : -1

Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99

Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89

Correlación negativa media: - 0,50 a -0,74

Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49

Correlación negativa muy débil : -0,10 a -0,24

No existe Correlación alguna : -0,09 a +0,09

Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24

Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49

Correlación positiva media: +0,50 a + 0,74

Correlación positiva fuerte: +0,75 a + 0,89

Correlación positiva muy fuerte: + 0,90 a +0,99

Correlación positiva perfecta: +1

2.10. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la autorización correspondiente (Director de la institución). Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuzgamiento.

III. RESULTADOS

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

En el presente capítulo se detalla el análisis de los resultados de la investigación. Para Determinar la relación que existe entre relaciones Interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Para ello se han seguido las pautas establecidas en el proyecto de investigación. Además, se efectúa la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de encuesta con respecto a las dos variables de estudio “Relaciones Interpersonales y clima laboral”.

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	48,5	48,5	48,5
	En desacuerdo	5	15,2	15,2	63,6
	Neutral	7	21,2	21,2	84,8
	De acuerdo	3	9,1	9,1	93,9
	Totalmente de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

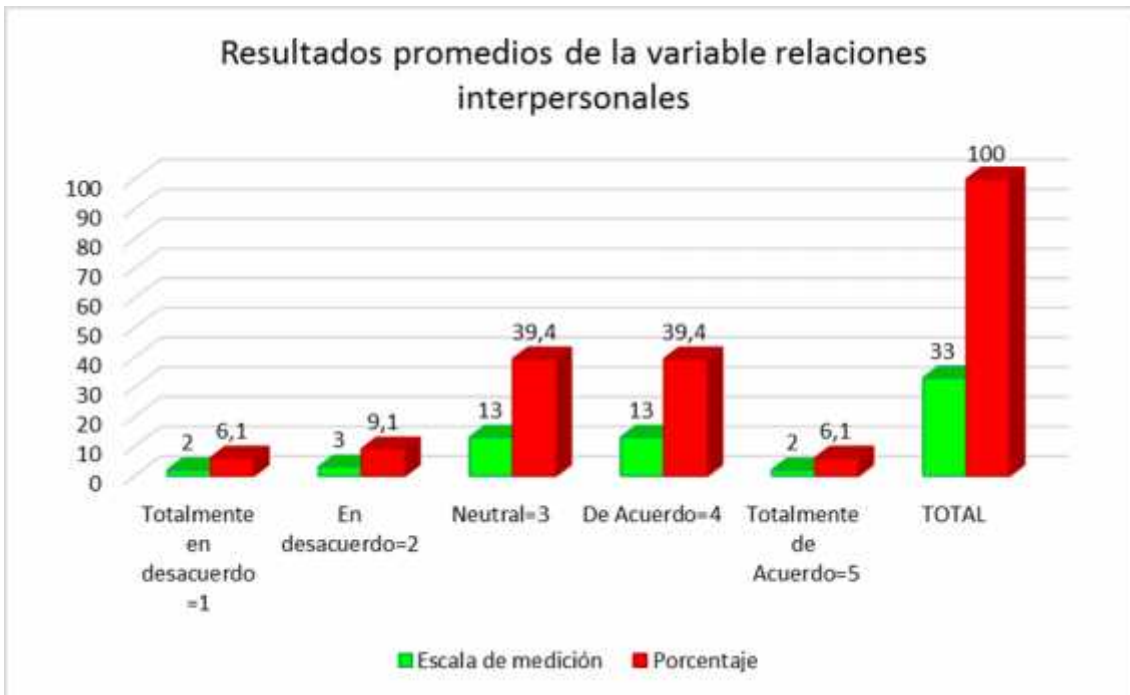


Figura 1. Percepción de la variable relaciones interpersonales.

En el cuadro 12 y figura 1, respecto a los resultados promedios de la variable relaciones interpersonales, encontramos a 3 docentes que indica estar de acuerdo que si existe relaciones interpersonales entre docentes, representando el 9,1%, por otro lado encontramos también a 2 docentes que indican estar totalmente de acuerdo representando el 6,13%, con la existencia de relaciones interpersonales dentro de la institución educativa en mención, encontramos también a 7 docentes que se mantienen neutral con referente a las relaciones interpersonales en institución representando el 21,2%, encontramos también a 5 docentes indicando estar en desacuerdo de la existencia de relaciones interpersonales representando el porcentaje 15,2% y encontramos a 16 docente que indique estar totalmente en desacuerdo del total haciendo el 48,5%.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de la dimensión respeto en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	En desacuerdo	2	6,1	6,1	18,2
	Neutral	9	27,3	27,3	45,5
	De acuerdo	8	24,2	24,2	69,7
	Totalmente de acuerdo	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

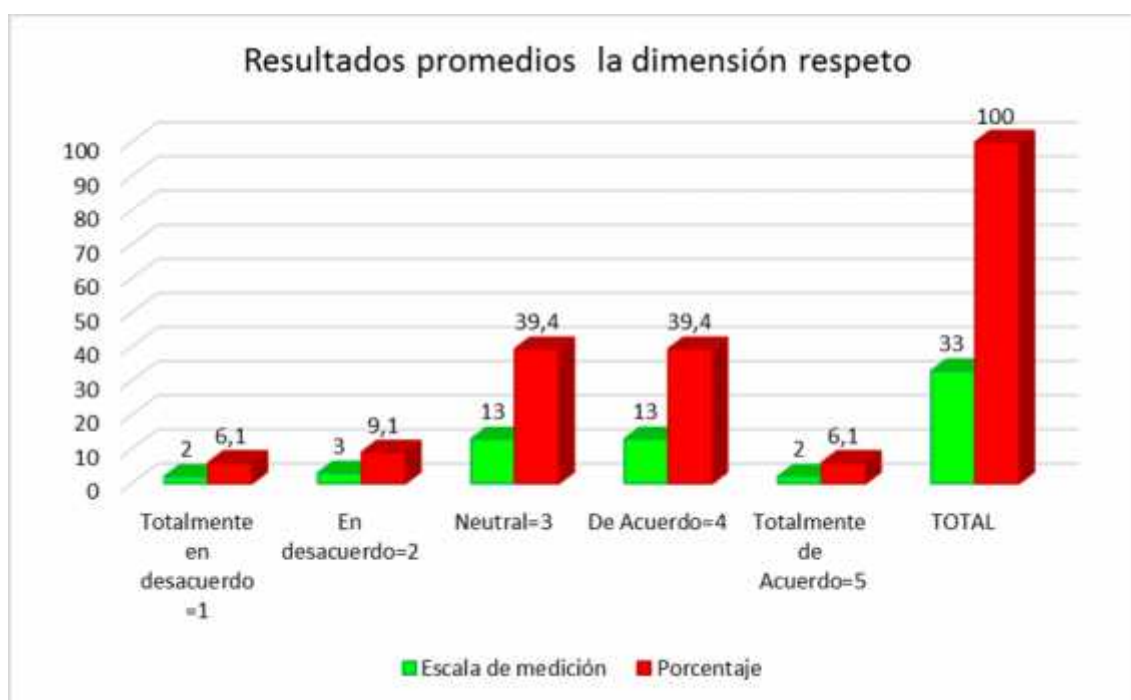


Figura 2. Percepción de la dimensión respeto.

En el cuadro 13 y figura 2, respecto a los resultados promedios de la dimensión respeto, encontramos a 8 docentes que indica estar de acuerdo que si existe respeto entre docentes, representando el 24,2%, por otro lado encontramos también a 10 docentes que indican estar totalmente de acuerdo representando el máximo porcentaje 30,3%, con la existencia de respeto dentro de la institución educativa en mención, encontramos también a 3 docentes que se mantienen neutral con referente al respeto en institución representando el 27,3%, encontramos también a 2 docentes indicando estar en desacuerdo de la existencia de respeto representando el porcentaje más bajo del 6,1% y encontramos a 4 docente que indique estar totalmente en desacuerdo del total haciendo el 12,1%.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de la dimensión comunicación en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	24,2	24,2	24,2
	En desacuerdo	6	18,2	18,2	42,4
	Neutral	8	24,2	24,2	66,7
	De acuerdo	6	18,2	18,2	84,8
	Totalmente de acuerdo	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

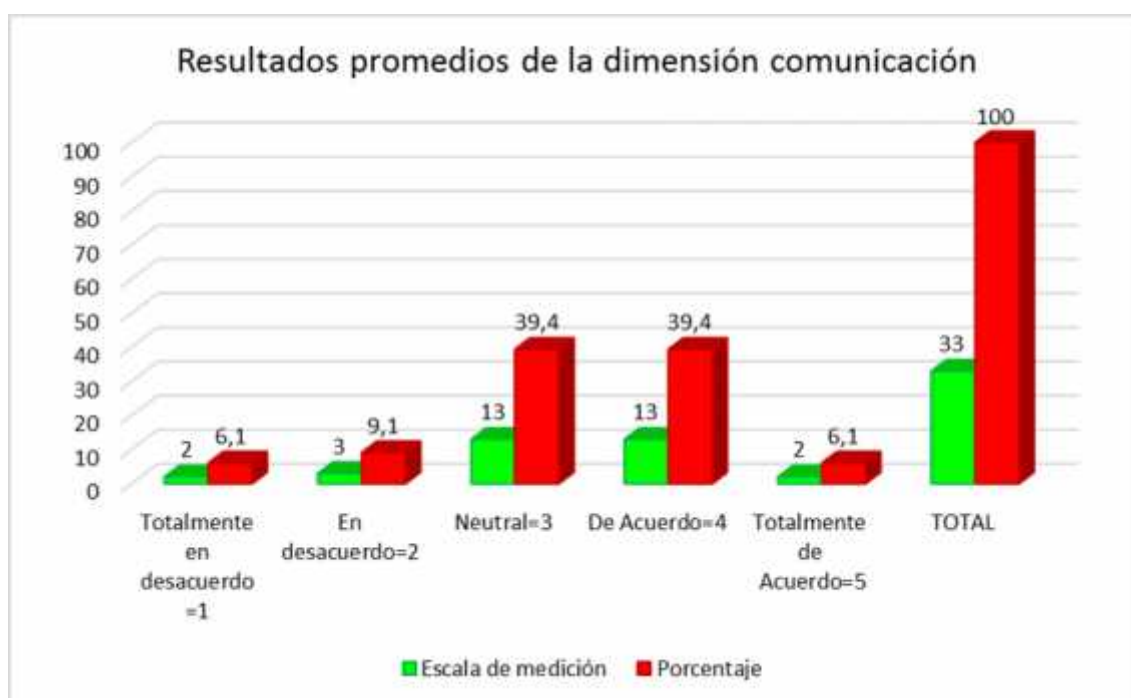


Figura 3. Percepción de la dimensión comunicación.

En el Tabla 14 y figura 3, respecto a los resultados promedios de la dimensión comunicación encontramos a 6 docentes que indican estar de acuerdo que si existe buena comunicación entre docentes representando el porcentaje de 18,2%, pero que 8 docentes se mantienen neutral con referente a la comunicación entre docentes que representa el 24,2%, por otro lado 5 docentes dicen estar totalmente de acuerdo con la existencia de la comunicación que representa el 15,2%, y encontramos resultados de la escala totalmente en desacuerdo a 8 docentes que hacen un 24,2% y en desacuerdo 6 docentes que es el 18,2%.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de la dimensión solidaridad en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	39,4	39,4	39,4
	Neutral	8	24,2	24,2	63,6
	De acuerdo	6	18,2	18,2	81,8
	Totalmente de acuerdo	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

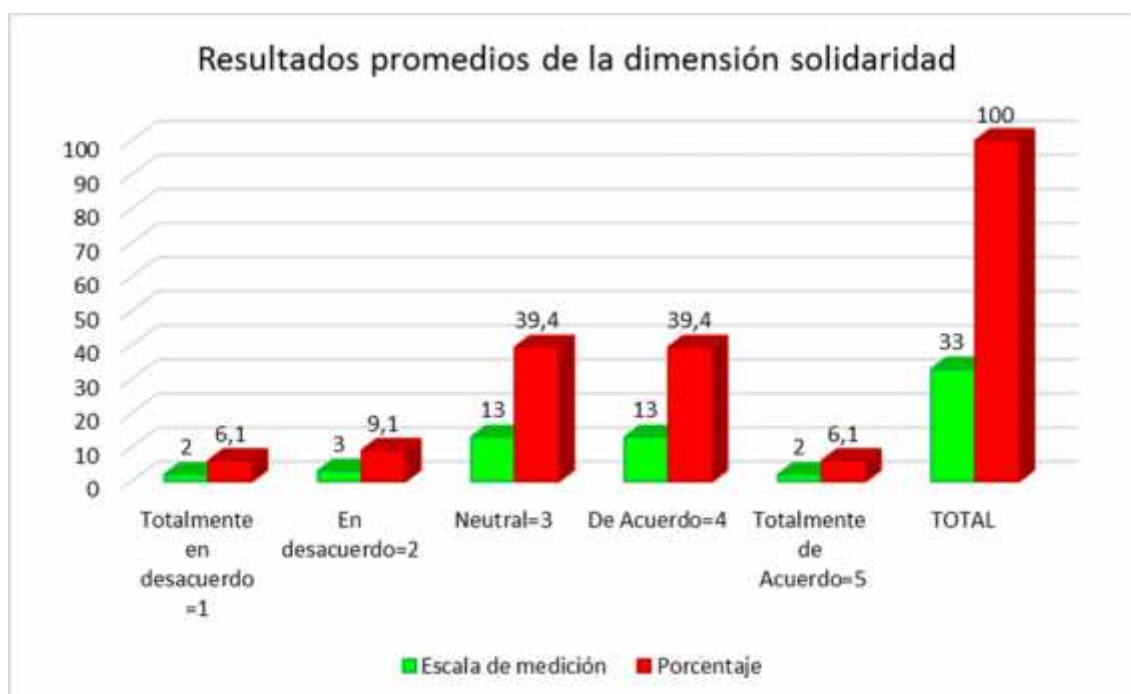


Figura 4. Percepción de la dimensión solidaridad.

En el Tabla 15 y figura 4, respecto a los resultados promedios de la dimensión solidaridad encontramos a 6 docentes que indican estar de acuerdo que si existe solidaridad en docentes y la comunidad educativa, representando el porcentaje de 18,2%, pero no encontramos ningún docentes dicen estar en desacuerdo que representa el 0,0%, 6 docentes dicen estar totalmente de acuerdo con la existencia de la solidaridad entre docentes que representa el 18,2%, 8 docente se mantiene neutral o sea está al margen de los demás, que presenta el 24,2% y 13 docentes encontramos estar totalmente en desacuerdo que hacen el 39,4% del total.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de la dimensión democracia en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	84,8	84,8	84,8
	Neutral	3	9,1	9,1	93,9
	Totalmente de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

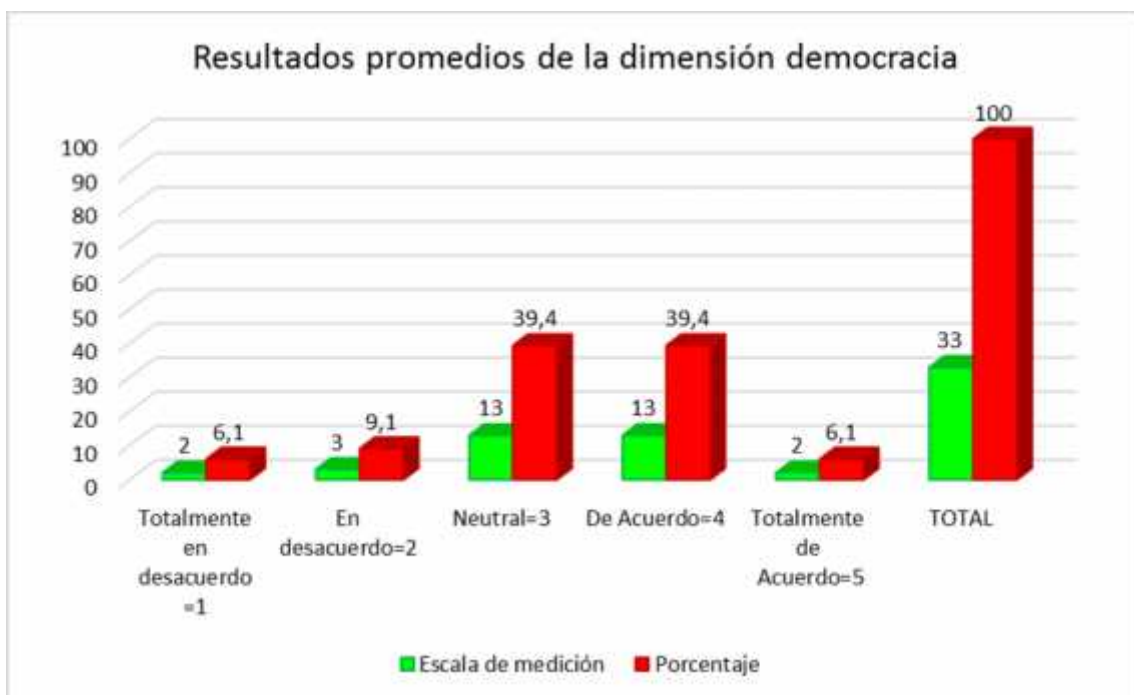


Figura 5. Percepción de la dimensión democracia.

En el Tabla 16 y figura 5, respecto a los resultados promedios de la dimensión democracia no encontramos que indican estar de acuerdo, 2 docentes indican estar totalmente de acuerdo que si existe democracia entre docentes de la institución educativa representando el porcentaje 6,1%, pero no encontramos a docentes que se mantienen en neutral, por otro lado encontramos a 28 docentes estar totalmente en desacuerdo del total que hacen un 84,8%. Esto indica que las decisiones se toman de alta dirección y no es democráticamente.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de la dimensión empatía en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	27,3	27,3	27,3
	En desacuerdo	7	21,2	21,2	48,5
	Neutral	13	39,4	39,4	87,9
	De acuerdo	2	6,1	6,1	93,9
	Totalmente de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

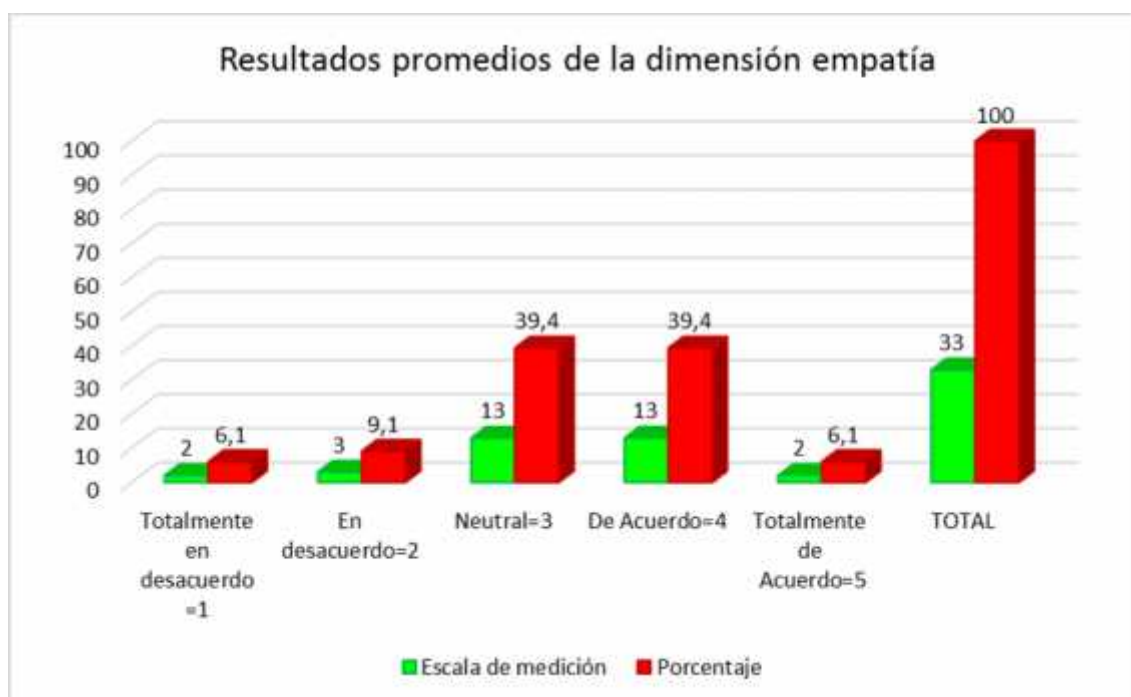


Figura 6. Percepción de la dimensión empatía.

En el Tabla 17 y figura 6, respecto a los resultados promedios de la dimensión empatía encontramos a 2 docentes que indican estar de acuerdo que si existe empatía entre docentes de la institución educativa representando el 6,1%, pero que 13 docentes se mantienen en neutral que es el 39,4%, 2 docentes están totalmente de acuerdo con tener empatía para con los docentes de la institución educativa en mención representando el 6,1%, por otro lado 7 docentes están en desacuerdo ya que perciben poca empatía que es 21,2%, y encontramos a 9 docentes de la escala totalmente en desacuerdo del total que hacen el 27,3%.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de la dimensión responsabilidad social en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	42,4	42,4	42,4
	Neutral	4	12,1	12,1	54,5
	De acuerdo	9	27,3	27,3	81,8
	Totalmente de acuerdo	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

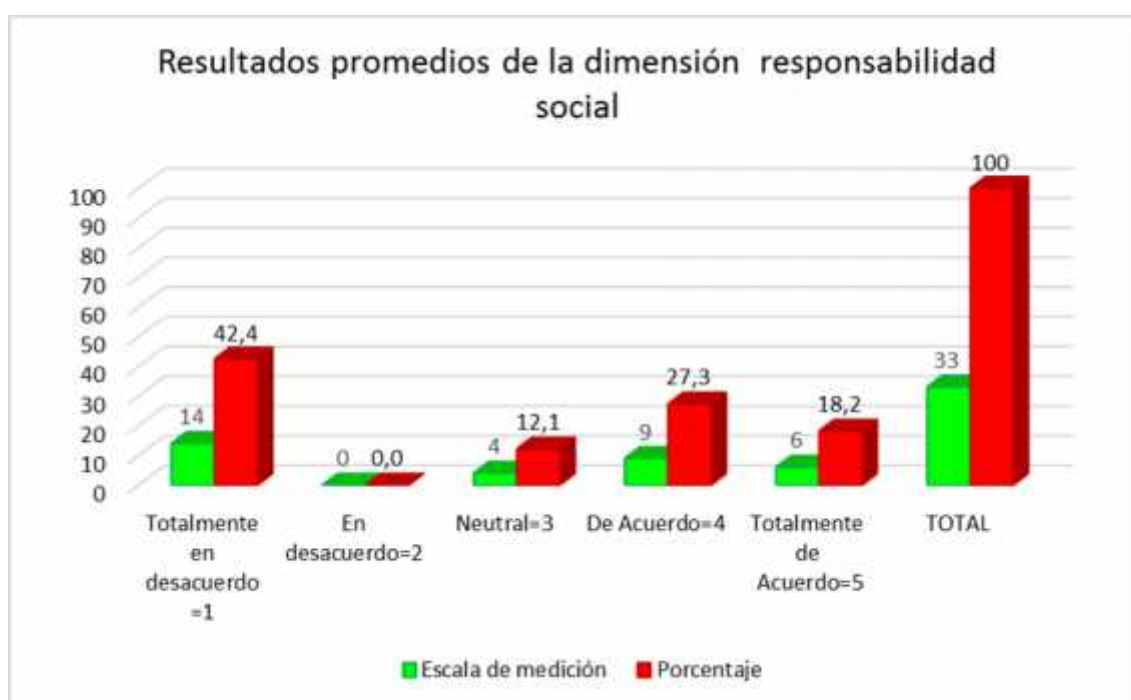


Figura 7. Percepción de la dimensión responsabilidad social.

En el Tabla 18 y figura 7, respecto a los resultados promedios de la dimensión Responsabilidad social encontramos a 9 docentes que indican estar de acuerdo con tener la responsabilidad social dentro de la institución educativa y representando el 27,3%, pero no encontramos docentes que se mantienen en desacuerdo de la responsabilidad social, 6 docentes están totalmente de acuerdo con tener responsabilidad social para con los docentes de la institución educativa en mención representando el 18,2%, por otro lado 4 docentes se mantienen neutral de la responsabilidad social que es 12,1%, y 14 docentes encontramos de los resultados de la escala totalmente en desacuerdo del total que hacen 42,4%.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje de la variable clima laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6,1	6,1	6,1
	En desacuerdo	3	9,1	9,1	15,2
	Neutral	13	39,4	39,4	54,5
	De acuerdo	13	39,4	39,4	93,9
	Totalmente de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

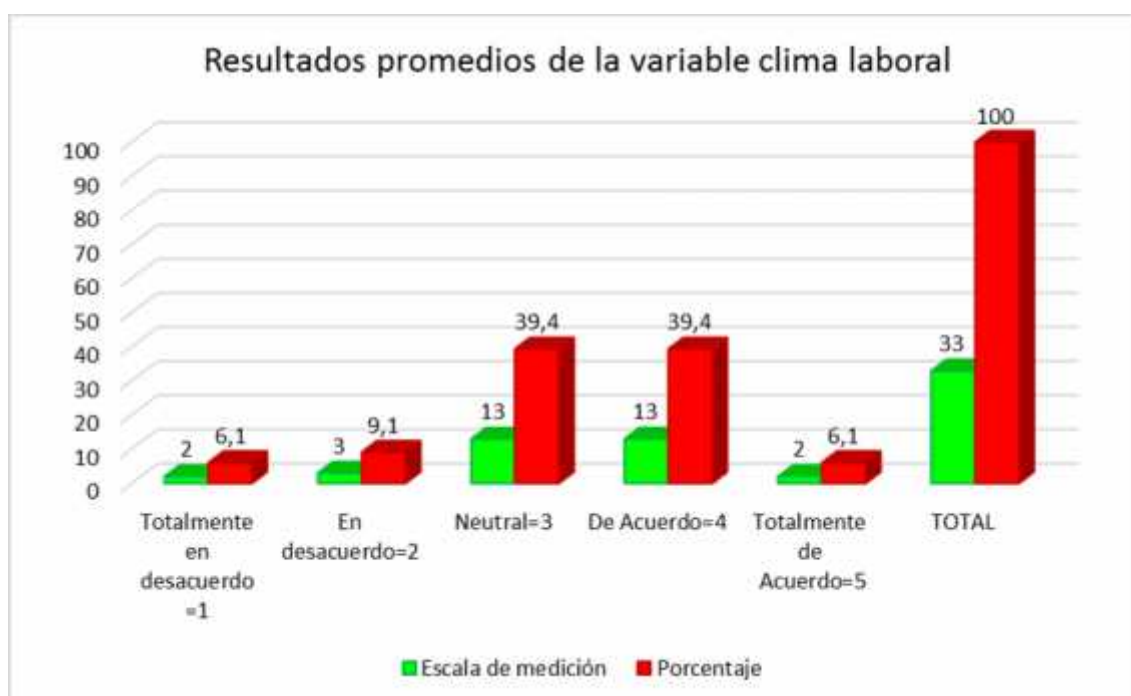


Figura 8. Percepción del variable clima laboral.

En el Tabla 19 y figura 8, respecto a los resultados promedios del variable clima laboral encontramos a 13 docentes que indican estar de acuerdo con la existencia de clima laboral dentro de la institución educativa y 13 docentes también se mantienen en neutral representando el 39,4%, pero encontramos 3 docentes que se mantienen en desacuerdo de la sobre clima laboral que representa el 9,1%, 2 docentes están totalmente de acuerdo con que hay clima laboral que es el 6,1%, por otro lado 2 docentes se mantienen totalmente en desacuerdo sobre la existencia de clima laboral que es 6,1%.

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje de la dimensión nivel de autonomía en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	24,2	24,2	24,2
	En desacuerdo	6	18,2	18,2	42,4
	Neutral	8	24,2	24,2	66,7
	De acuerdo	6	18,2	18,2	84,8
	Totalmente de acuerdo	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

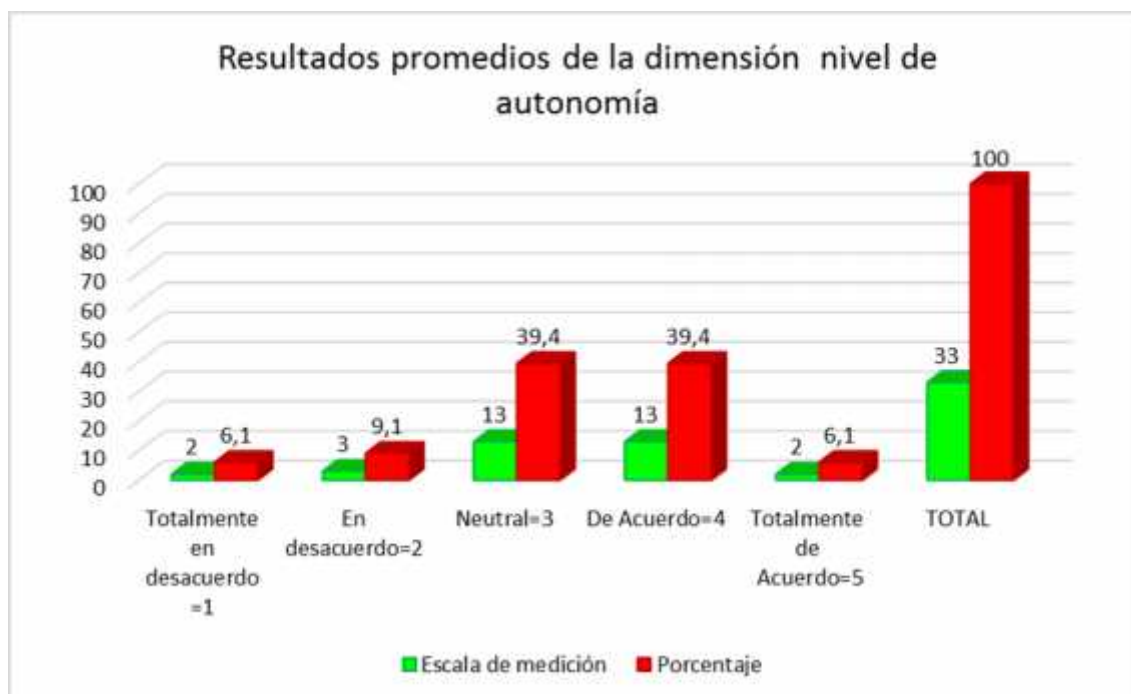


Figura 9. Percepción de la dimensión nivel de autonomía.

En el Tabla 20 y figura 9, respecto a los resultados promedios de la dimensión nivel de autonomía encontramos a 13 docentes que indican estar de acuerdo con nivel de autonomía dentro de la institución educativa y representando el 39,4%, pero encontramos a 3 docentes que se mantienen en desacuerdo del nivel de autonomía, 2 docentes están totalmente de acuerdo con tener el nivel de autonomía para con los docentes de la institución educativa en mención representando el 6,1%, por otro lado 13 docentes se mantienen neutral del nivel de autonomía que es 39,4%, y 2 docentes encontramos de los resultados de la escala totalmente en desacuerdo del total que hacen 6,1%.

Tabla 21

Frecuencia y porcentaje de la dimensión grado de estructura y obligaciones en los docentes de la institución educativa secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	27,3	27,3	27,3
	En desacuerdo	7	21,2	21,2	48,5
	Neutral	13	39,4	39,4	87,9
	De acuerdo	2	6,1	6,1	93,9
	Totalmente de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

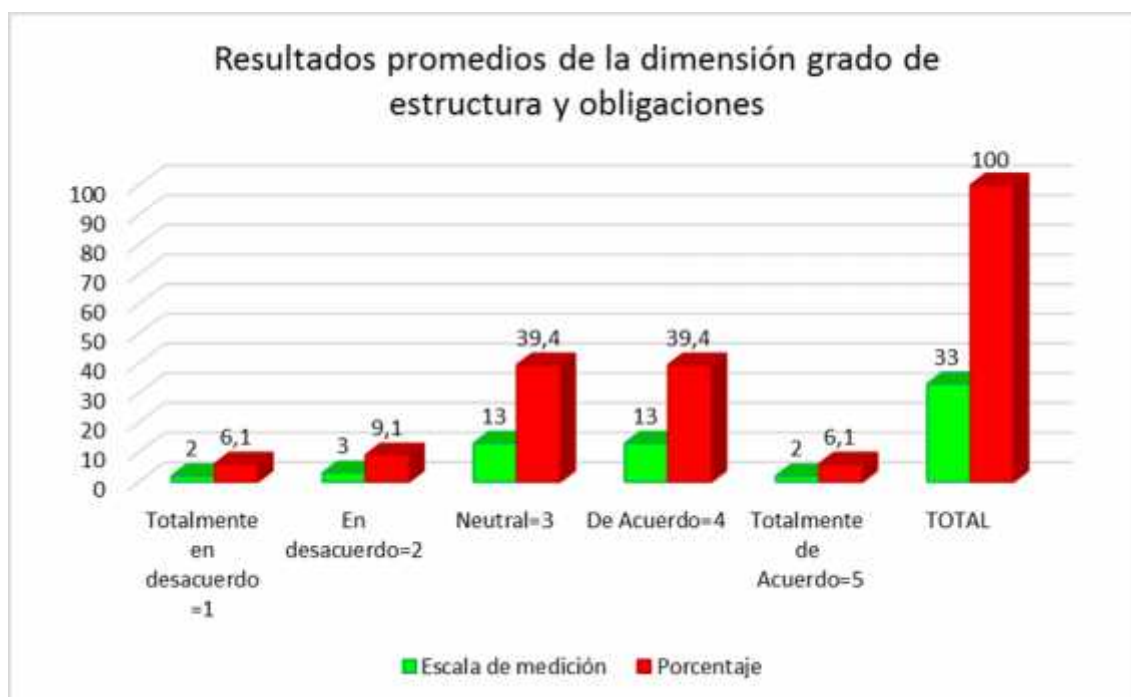


Figura 10. Percepción de la dimensión grado de estructura y obligaciones.

En el Tabla 21 y figura 10, respecto a los resultados promedios de la dimensión grado de estructura y obligaciones encontramos a 2 docentes que indican estar de acuerdo que si existe grado de estructura y obligaciones entre docentes de la institución educativa representando el 6,1%, pero que 13 docentes se mantienen en neutral que es el 39,4%, 2 docentes están totalmente de acuerdo con tener grado de estructura y obligaciones en la institución educativa en mención representando el 6,1%, por otro lado 7 docentes están en desacuerdo ya que sienten no tener grado de estructura y obligaciones que es 21,2%, y encontramos a 9 docentes de la escala totalmente en desacuerdo del total que hacen el 27,3%.

Tabla 22

Frecuencia y porcentaje de la dimensión tipo de recompensa o remuneración en los docentes de la institución educativa secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	48,5	48,5	48,5
	En desacuerdo	5	15,2	15,2	63,6
	Neutral	7	21,2	21,2	84,8
	De acuerdo	3	9,1	9,1	93,9
	Totalmente de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

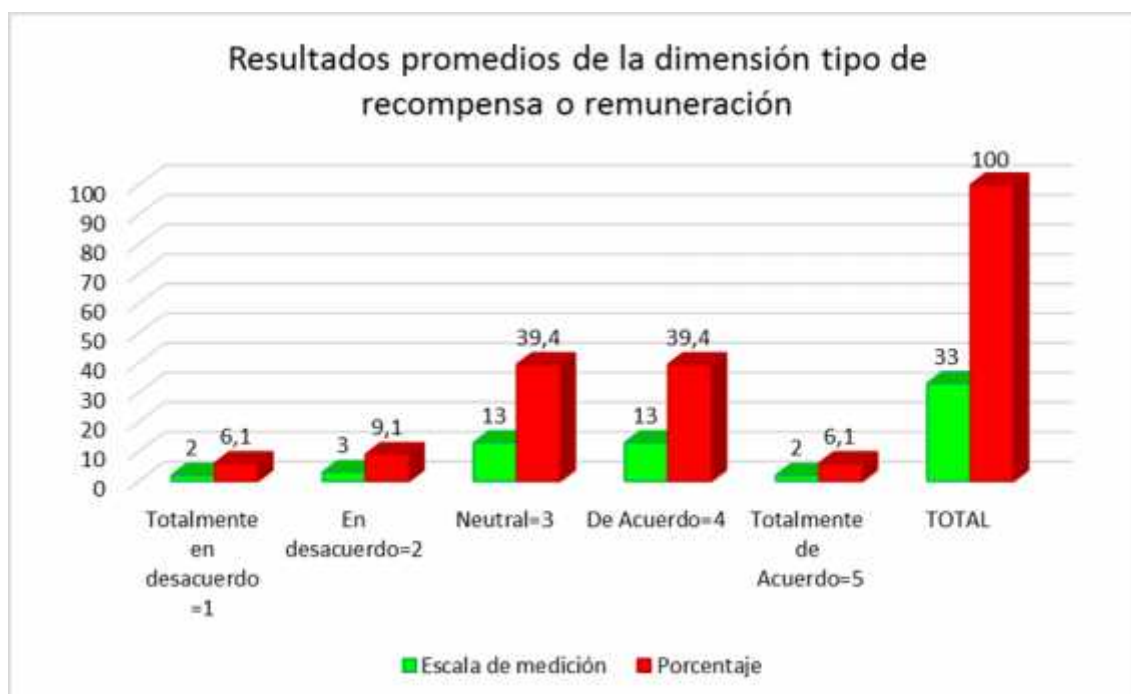


Figura 11. Percepción de la dimensión tipo de recompensa y remuneración.

En el cuadro 22 y figura 11, respecto a los resultados promedios de la dimensión tipo de recompensa y remuneración, encontramos a 3 docentes que indica estar de acuerdo que si existe tipo de recompensa y remuneración entre docentes, representando el 9,1%, por otro lado encontramos también a 2 docentes que indican estar totalmente de acuerdo representando el 6,13%, con la existencia de tipo de recompensa y remuneración dentro de la institución educativa en mención, encontramos también a 7 docentes que se mantienen neutral con referente a las tipo de recompensa y remuneración en institución representando el 21,2%, encontramos también a 5 docentes indicando estar en desacuerdo de la existencia de tipo de recompensa y

remuneración representando el porcentaje 15,2% y encontramos a 16 docente que indique estar totalmente en desacuerdo del total haciendo el 48,5%.

Tabla 23

Frecuencia y porcentaje de la dimensión consideración y agradecimiento en los docentes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan De Salinas en el año 2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	En desacuerdo	2	6,1	6,1	18,2
	Neutral	9	27,3	27,3	45,5
	De acuerdo	8	24,2	24,2	69,7
	Totalmente de acuerdo	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

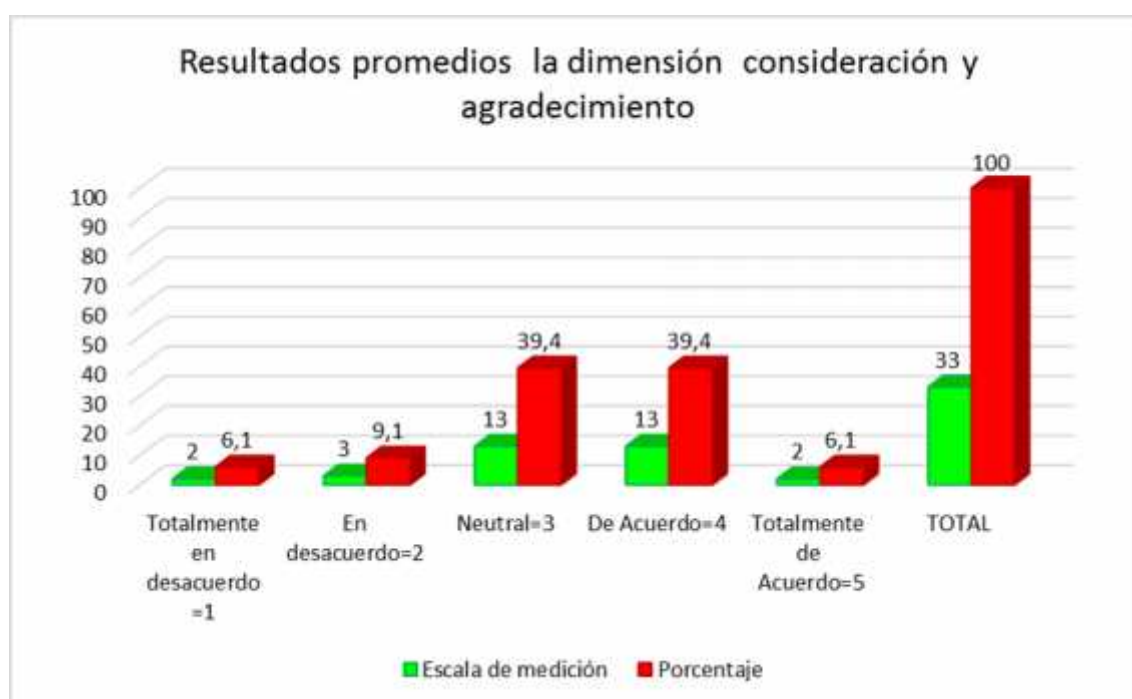


Figura 12. Percepción de la dimensión consideración y agradecimiento.

En el cuadro 23 y figura 12, respecto a los resultados promedios de la dimensión consideración y agradecimiento, encontramos a 13 docentes que indica estar de acuerdo que si existe consideración y agradecimiento entre docentes, representando el 39,4%, por otro lado encontramos también a 2 docentes que indican estar totalmente de acuerdo que hace 6,1%, con la existencia de consideración y agradecimiento dentro de la institución educativa en mención, encontramos también a 13 docentes que se mantienen neutral con referente al consideración y

agradecimiento en institución representando el 39,4%, encontramos también a 3 docentes indicando estar en desacuerdo de la existencia de consideración y agradecimiento representando el porcentaje 6,1% y encontramos a 2 docente que indique estar totalmente en desacuerdo del total haciendo el 6,1%.

Tabla 24

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Relaciones interpersonales	33	7,91	5,997
Clima Laboral	33	6,52	5,954

Tabla 25

Coefficiente de Correlación

		Relaciones interperson ales	Clima Laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,599**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,599**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

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

* Nivel de significancia 5%.

Tabla 26

Correlaciones no paramétricas

		Relaciones interpersonales	Clima Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,563**
		N	,001
Clima Laboral		Coeficiente de correlación	,563**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	1,000

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

e) Conclusión estadística

Como $r = 0,599$, entonces concluimos que existe una correlación de Pearson positiva de 0,599 entre las variables de las Relaciones Interpersonales y Clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Por lo tanto, existe una correlación positiva media ubicada en los intervalos $0,50 < r < 0,74 = 0,599$. Además dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la prueba de Spearman se corrobora dicha correlación obteniendo un 0,563 entre las variables de las Relaciones Interpersonales y Clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Además dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

3.2. Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis Nula: Ho: Las relaciones interpersonales no se relaciona significativamente en el clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Hipótesis Alternativa: Ha: Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente en el clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Regla de decisión:

Como $r = 0,599$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (Ha). Por lo tanto, existe una correlación positiva media ubicada en los intervalos $0,50 < r < 0,74$.

Tabla 27

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Resultados de la dimensión respeto	33	12,06	2,076
Clima Laboral	33	31,52	5,954
N válido (según lista)	33		

Tabla 28

Correlaciones

		Resultados de la dimensión respeto	Clima Laboral
Resultados de la dimensión respeto	Correlación de Pearson	1	,377*
	Sig. (bilateral)		,031
	N	33	33
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,377*	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	33	33

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

Como $r = 0,377$ entonces concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión del respeto y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,377$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

Hipótesis Específico 1

Ho: El aspecto de las relaciones interpersonales referidas al respeto no se relaciona significativamente en el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016..

Ha: El aspecto de las relaciones interpersonales referidas al respeto se relaciona significativamente en el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Regla de decisión:

Como $r = 0,377$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, existe una correlación positiva media ubicada en los intervalos $0 < r \leq 0,5$.

Tabla 29

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Resultados de la dimensión comunicación	33	14,94	2,207
Clima Laboral	33	31,52	5,954
N válido (según lista)	33		

Tabla 30

Correlaciones

		Resultados de la dimensión comunicación	Clima Laboral
Resultados de la dimensión comunicación	Correlación de Pearson	1	,528 **
	Sig. (bilateral)		,002
	N	33	33
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,528 **	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	33	33

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

Como $r = 0,528$ entonces concluimos que existe una correlación de Pearson positiva moderada de 0,528 entre la dimensión del comunicación y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Por lo tanto, existe una correlación positiva moderada ubicada entre los intervalos: $0,5 < r < 0,8 = 0,528$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,01 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

Hipótesis Específico 2

Ho: El aspecto de Las relaciones interpersonales referidas a la comunicación **no** se relacionan significativamente con el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Ha: El aspecto de Las relaciones interpersonales referidas a la comunicación se relacionan significativamente con el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Regla de decisión:

Como $r = 0,528$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, existe una correlación positiva moderada ubicada entre los intervalos: $0,5 < r < 0,8$

Tabla 31

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Resultados de la dimensión solidaridad	33	3,58	1,226
Clima Laboral	33	31,52	5,954
N válido (según lista)	33		

Tabla 32

Correlaciones

		Resultados de la dimensión solidaridad	Clima Laboral
Resultados de la dimensión solidaridad	Correlación de Pearson	1	,275
	Sig. (bilateral)		,121
	N	33	33
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,275	1
	Sig. (bilateral)	,121	
	N	33	33

Como $r = 0,275$ entonces concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión de la solidaridad y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,275$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

Hipótesis Específico 3

Ho: No Existe relación significativa entre en aspecto de la solidaridad en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016..

Ha: Existe relación significativa entre en aspecto de la solidaridad en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Regla de decisión:

Como $r = 0,275$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, existe una correlación positiva moderada ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5$.

Tabla 33

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Resultados de la dimensión democracia	33	7,09	1,487
Clima Laboral	33	31,52	5,954
N válido (según lista)	33		

Cuadro Nº 34

Correlaciones

		Resultados de la dimensión democracia	Clima Laboral
Resultados de la dimensión democracia	Correlación de Pearson	1	,281
	Sig. (bilateral)		,114
	N	33	33
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,281	1
	Sig. (bilateral)	,114	
	N	33	33

Como $r = 0,281$ entonces concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión de la democracia y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5$, $0,281$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

Hipótesis Específico 4

Ho: El nivel de relación no es significativo entre en aspecto de la democracia en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Ha: El nivel de relación es significativo entre en aspecto de la democracia en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Regla de decisión:

Como $r = 0,281$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5$.

Cuadro N° 35

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Resultados de la dimensión empatía	33	6,76	1,871
Clima Laboral	33	4,52	5,954
N válido (según lista)	33		

Cuadro N° 36

Correlaciones

		Resultados de la dimensión empatía	Clima Laboral
Resultados de la dimensión empatía	Correlación de Pearson	1	,211
	Sig. (bilateral)		,239
	N	33	33
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,211	1
	Sig. (bilateral)	,239	
	N	33	33

Como $r = 0,211$ entonces concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión Empatía y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,211$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

Hipótesis Específico 5

Ho: No existe relación significativa entre en aspecto de la empatía en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Ha: Existe relación significativa entre en aspecto de la empatía en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Regla de decisión:

Como $r = 0,211$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5$.

Cuadro N° 37

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Resultados de la dimensión responsabilidad social	33	3,48	1,176
Clima Laboral	33	31,52	5,954
N válido (según lista)	33		

Cuadro N° 38

Correlaciones

		Resultados de la dimensión responsabilidad social	Clima Laboral
Resultados de la dimensión responsabilidad social	Correlación de Pearson	1	,423*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	33	33
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,423*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	33	33

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

Como $r = 0,423$ entonces concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión responsabilidad social y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,423$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

Hipótesis Específico 6

Ho: El nivel de relación que existe entre las dimensiones de la responsabilidad social en las relaciones interpersonales y clima laboral no es pertinente en los docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas en el año 2016.

Ha: El nivel de relación que existe entre las dimensiones de la responsabilidad social en las relaciones interpersonales y clima laboral es pertinente en los docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas en el año 2016.

Regla de decisión:

Como $r = 0,423$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5$.

IV. DISCUSION:

En la presente investigación Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Concluimos que existe una correlación de Pearson Como $r = 0,599$, entonces concluimos que existe una correlación de Pearson positiva de 0,599 entre las variables de las Relaciones Interpersonales y Clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Por lo tanto, existe una correlación positiva media ubicada en los intervalos $0,50 < r < 0,74 = 0,599$. Además dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Asimismo en la hipótesis específica 1, se arribó que, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,377$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

En la prueba de hipótesis específica 2, concluimos que existe una correlación de Pearson positiva moderada de 0,528 entre la dimensión del comunicación y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Por lo tanto, existe una correlación positiva moderada ubicada entre los intervalos: $0,5 < r < 0,8 = 0,528$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,01 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

En la prueba de hipótesis específica 3 concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión de la solidaridad y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,275$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

En la prueba de hipótesis específica 4 concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión de la democracia y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,281$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

En la prueba de hipótesis específica 5 concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión Empatía y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,211$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

En la prueba de hipótesis específica 6 concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión responsabilidad social y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,423$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

Así mismo coincidimos con Sarmiento E. y Serna J. (2004-2005), Lineamientos para mejorar las Relaciones Interpersonales en el Departamento de Administración de la U.P.E.L. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Maturín-Monagas concluye: Que el personal del departamento de administración de la UPEL reconoció que su grupo de trabajo no expresa totalmente confianza, compromiso, cooperación y solidaridad ante situaciones imprevista lo cual no les permita la realización del trabajo eficazmente; es por ello que el trabajo en equipo determina el éxito o el fracaso de la organización.

Donde es evidente la presencia de barreras comunicacionales en forma específica, sin embargo el liderazgo que posee el coordinador le ha permitido dirigir el departamento.

En el cuadro y gráfico N° 02, respecto a los resultados promedios de la dimensión comunicación encontramos a 18 docentes que indican estar de acuerdo que si existe buena comunicación entre docentes representando el porcentaje mas alto de 55%, pero que 10 docentes se mantienen neutral con referente a la comunicación entre docentes que representa el 10%, 5 docentes dicen estar totalmente de acuerdo con la existencia de la comunicación que representa el 15%, y no encontramos resultados de la escala totalmente en desacuerdo y en desacuerdo del total.

Corroboramos con lo que plantea Castrejón, Herrádez y Leal (2006). Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional del Departamento de Recursos Humanos de la Contraloría del Estado Miranda. Concluye que: el clima organizacional actual en el presente en el departamento de recursos humanos de la contraloría del estado miranda, siendo esta no muy apropiada para el buen desempeño de las labores ya que, se pudo evidenciar a través del análisis

de los resultados, que existen diversos factores generadores de insatisfacción tales como, la constante rotación del personal, la falta de información en el momento requerido, la falta de iniciativa del supervisor para llevar a los subordinados a desarrollar nuevos conocimientos, la remuneración no acorde con la escala de sueldos y salarios, la falta de comunicación en el momento de la toma de decisiones ocasionando descontento por las mismas.

También coincidimos con Sarmiento y Gleysil (2005), Evaluación del Clima Organizacional en el Departamento De Servicios Generales Del Hospital Universitario Razetti (2005) de Barcelona, Estado Anzoátegui.

Concluye que clima organizacional mide cual es la percepción que los miembros de la organización tienen acerca de esta. Permite conocer las características de la organización, estrategias claves en el establecimiento de las relaciones laborales armoniosas y permanentes o mecanismos de retroalimentación eficaz que permite orientar evaluar y coordinar acciones.

Igualmente Rosales y Valverde (2005) “Aplicación del Programa de Habilidades Sociales ACAT, para contribuir a Mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo concluyeron: Antes de la aplicación de su programa los niveles de relaciones interpersonales eran muy deficientes; posteriormente apreciaron que los resultados comparados de habilidades sociales evaluados al inicio y final de programa se modifican y distancia significativamente entre los grupos control y experimental, evidenciándose que ésta es la causa central por la que se produce la mejora de las relaciones interpersonales y no la simple difusión del programa. Lo anterior nos permite afirmar que, aplicación de un programa de Habilidades Sociales ACAT mejora muy significativamente el nivel de las Relaciones Interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa G.U.E. “José F. Sánchez Carrión” durante el año 2005.

V. CONCLUSIONES:

CONCLUSIONES GENERAL

Concluyo que, Las relaciones interpersonales tienen una relación positiva media con el clima laboral en docentes de la Institución Educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016, por lo tanto, existe una correlación de Pearson positiva de 0,599 entre las variables de las Relaciones Interpersonales y Clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Por lo tanto, existe una correlación positiva media ubicada en los intervalos $0,50 < r < 0,74 = 0,599$. Además dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas). En la prueba de Spearman se corrobora dicha correlación obteniendo un 0,563 entre las variables de las Relaciones Interpersonales y Clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016. Además dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

PRIMERA:

Concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión del respeto y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,377$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

SEGUNDO:

Concluimos que existe una correlación de Pearson positiva moderada de 0,528 entre la dimensión del comunicación y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva moderada ubicada entre los intervalos: $0,5 < r < 0,8 = 0,528$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,01 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

TERCERA:

Concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión de la solidaridad y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,275$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

CUARTA:

Concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión de la democracia y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,281$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

QUINTA:

Concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión Empatía y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,211$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

SEXTA:

Concluimos que existe una correlación de Pearson positiva débil entre la dimensión responsabilidad social y la variable clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.

Por lo tanto, existe una correlación positiva débil ubicada entre los intervalos: $0 < r \leq 0,5 = 0,423$. Además dicha correlación es significativa en el nivel de 0,05 (2 colas). Dichos resultados han sido procesados en el paquete estadístico SPSS versión 22.

VI.RECOMENDACIÓN:

- 1.- Se recomienda A la UGEL de Azángaro a que se debe de brindar capacitaciones a los docentes para su mejor las relaciones interpersonales y Clima laboral, y los directores capaciten a todo el equipo corporativo de su Institución educativa, es más recomendar al Director de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas diseñe políticas de capacitación y actualización docente basada en relaciones interpersonales en dimensión respeto.
- 2.- A los Docentes del nivel secundario involucrarse en las actividades académicas de nuestra Institución y ser participes de una calidad educativa, a través de brindar servicio educativos de calidad para con los estudiantes del Distrito y con buena relación interpersonal.
- 3.- El Director debe de ayudar a los agentes a tener conciencia de las nuevas posibilidades de valores y metas más significativas; a ser tolerantes ante las actitudes y conductas de los otros miembros creando así una atmosfera saludable en la cual todos los agentes se puedan comunicar con uno y otro en una forma amistosa y constructiva. Lo cual es una fuente importante de entusiasmo hacia el significado de la misión y la visión de la Institución Educativa.
- 4.- Que los directivos deben mejorar la gestión de las condiciones para la mejora el clima laboral mediante un eficiente acompañamiento pedagógico a los docentes de sus respectivas instituciones.
- 5.- A los Directores de la institución educativa se le recomienda motivar y concientizar el papel fundamental que desempeñan los profesores en la tarea educativa, y decirle a los directos que sea más empático par con los docentes.
- 6.- A los futuros investigadores, replicar la presente investigación en otras instituciones por las mismas responsables o por otros investigadores; y así conseguir una mayor confiabilidad y viabilidad en sus resultados y conclusiones.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ VELASCO, M. y NOSNIK, C. (1988). Trabajo sobre el clima laboral y su impacto en la satisfacción del trabajo. Madrid, España: Alianza Editorial.
- ❖ SARMIENTO E. (2004) y SERNA J. (2005). Lineamientos para mejorar las Relaciones Interpersonales en el Departamento de Administración de la U.P.E.L. Maturín-Monagas.
- ❖ SARMIENTO, L. y AGUIRRE, G. (2005). Evaluación del Clima Organizacional en el Departamento de Servicios Generales Del Hospital Universitario. Barcelona España. Alianza Editorial.
- ❖ CASTREJÓN, L., HERRÁDEZ , A.y LEAL, O. (2006). Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional del Departamento de Recursos Humanos de la Contraloría. Estado Miranda: Grupo Editores.
- ❖ GARZA, P. y AGUILAR, D. (2010) El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas. México.
- ❖ ROSALES, M. y VALVERDE, C. (2005). La aplicación del Programa de Habilidades Sociales ACAT, para contribuir a Mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión.Trujillo Perú.
- ❖ ZEVALLOS, L. y ROSARIO, J. (2007). Diseño de Estrategias de Motivación para Mejorar el Desarrollo Institucional en la I.E 40002 “Al Aire Libre”. Arequipa, Perú.
- ❖ CUADROS, F. (2007). Efectos del programa “Sembrando Amistad” en el clima organizacional de los trabajadores de la I.E. N° 81002 “Javier Heraud”. Trujillo, Perú
- ❖ CHUQUIMANGO, C. (2008). Influencia de la Gestión del Director en el desarrollo del clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del distrito de Chota. Cajamarca, Peru.
- ❖ LEDEZMA, H. (2008) Las Relaciones Interpersonales como Implementación Estratégica para lograr un Clima Institucional Favorable.(Tesis de Maestría). Trujillo, Peru.
- ❖ LIKERT, R. (1976) Una técnica para medición de actitudes en C. H. buenos Aires, Argentina. Grupo Editores.
- ❖ AUREN IRIS “Computación y automatización - Los cambios revolucionarios en Administración de empresas; brown a.john; editorial glem s.a.
- ❖ ARY, DONALD Y OTROS, “Introducción a la Investigación Pedagógica” Ediciones Interamericana. Buenos Aires - Argentina 1982.

- ❖ BLAKE, R. y SRYGLEY MOUTON J. (1973) “Estrategias de interrelación humana para el desarrollo de las organizaciones” México. Fondo Educativo Interamericano.
- ❖ BLANCHARD, Kenneth & O’CONNOR, Michael. (1997). “Administración por valores”. Editorial Norma.
- ❖ BRUNET L. (1992). “El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias” México: Editorial Trillas.
- ❖ BURKE W., Warner (1988) “Desarrollo Organizacional” U.S.A. Edic. Addison – Wesley Iberoamérica.
- ❖ CASTRO ANGEL “Relaciones humanas ESAN: programa de formación de mandos medios” Módulo: el mando intermedio y la gestión empresarial Relaciones humanas y relaciones Públicas.
- ❖ CACEDA & PÉREZ “Procedimientos Metodológicos y Analíticos para Desarrollar Investigación Científica” Editorial Universitaria UNA – Puno - 2001.
- ❖ CHIAVENATO I. (1989). “Introducción a la Teoría General de la Administración” México Mc. Graw – Hill - Interamericana de México: S.A.
- ❖ CHIAVENATO I. (1994). “Administración de Recursos Humanos”: Bogotá Mc. Graw – Hill – Interamericana, S.A
- ❖ CISE-PUC “Métodos y Técnicas de Investigación” Primera Unidad Modulo 3 – Lima - Perú - 1992.
- ❖ FRANCISCO A. RISUTTO. Manual de relaciones públicas tomo I, Lima – Perú.
- ❖ KOONTZ, HAROLD, Administración; “El impacto de la automatización en la gente y en los negocios”, editorial hobbs
- ❖ JOHN F. MCKENNA - ANDREW SIKULA “Administración de recursos humanos - como formar a su personal” Ediciones Interamericana. Buenos Aires - Argentina
- ❖ O. JEFF HARRIS JR. KEITH DAVIS - JOHN NEWTROM “Administración de recursos humanos - Comportamiento organizacional” octava edición.
- ❖ DE ZUBIRIA, Miguel “Tratado de Pedagogía Conceptual” Colombia 1994.
- ❖ FOX, David “El Proceso de Investigación en Educación” EUNSA. Madrid España. 1980.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales entre el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente en el clima laboral en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p>	<p>V1: Relaciones interpersonales.</p> <p>V1D1: Respeto</p> <p>V1D2: Comunicación</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: experimental No</p> <p>Diseño de investigación: de</p> <p>Descriptivo Correlacional</p>	<p>V1 Relaciones interpersonales.</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Cuestionario.</p> <p>-Cuestionario de</p> <p>-Prueba de conocimiento.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre el aspecto del respeto de las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la comunicación en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>OE1: Determinar la relación existente entre el aspecto del respeto en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre en aspecto de la comunicación en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>HE1: El aspecto de las relaciones interpersonales referidas al respeto se relaciona significativamente en el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>HE2: El aspecto de Las relaciones interpersonales referidas a la comunicación se relacionan significativamente con el</p>	<p>V1D3: Solidaridad</p> <p>V1D4: Democracia</p> <p>V1D5: Empatía</p> <p>V1D6: Responsabilidad social</p>		<p>V2 Clima laboral</p>

<p>de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la solidaridad en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la democracia en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la empatía en las relaciones interpersonales y clima</p>	<p>de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>OE3: Caracterizar la relación entre en aspecto de la solidaridad en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>OE4: Establecer la relación entre en aspecto de la democracia en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre en aspecto de la empatía en las relaciones interpersonales y clima</p>	<p>clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre en aspecto de la solidaridad en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>HE4: El nivel de relación es significativo entre en aspecto de la democracia en las relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>HE5: Existe relación significativa entre en aspecto de la empatía en las relaciones interpersonales y clima</p>	<p>V2: Clima laboral</p> <p>V2D1: Autonomía</p> <p>V2D2: Grado de estructura y obligaciones</p> <p>V2D3: Estímulos</p> <p>V2D4: Consideraciones.</p>		<p>Técnicas: encuesta</p> <p>Cuestionario.</p> <p>-Cuestionario de conocimiento.</p> <p>-Prueba de conocimiento.</p>
---	---	--	---	--	--

<p>laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación entre en aspecto de la responsabilidad social en las relaciones interpersonales Y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?</p>	<p>laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p> <p>OE6: Determinar la relación entre en aspecto de la responsabilidad social en las relaciones interpersonales Y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p>	<p>laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016?</p> <p>HE6: El nivel de relación que existe entre las dimensiones de la responsabilidad social en las relaciones interpersonales Y clima laboral es pertinente en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui” de San Juan de Salinas en el año 2016.</p>			
--	--	--	--	--	--

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><u>Variable 1.</u></p> <p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Relaciones Interpersonales <i>Es crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana</i></p>	<p>Las relaciones interpersonales nos permiten armonizar, comprender entre los miembros de la comunidad educativa docentes, personal administrativo y padres de familia.</p>	<p>Respeto</p> <p>Comunicación</p> <p>Solidaridad</p> <p>Democracia</p> <p>Empatía</p> <p>Responsabilidad social</p>	<p>Existe respeto mutuo entre docentes.</p> <p>Se practica permanentemente la comunicación</p> <p>Identificación con la problemática de los agentes educativos</p> <p>Participación libre y autónoma de cada uno de los integrantes.</p> <p>Capacidad para poder comprender la problemática del otro</p> <p>Entrega y compromiso con la comunidad educativa</p>	<p>ADAPTADO A LA ESCALA DE RENSIS LIKERT.</p> <p>-Totalmente en desacuerdo : TD</p> <p>-En desacuerdo : ED</p> <p>- Neutral : N</p> <p>- De acuerdo : DA</p> <p>-Totalmente de acuerdo : TA</p>

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable 2:</p> <p>Clima Laboral</p>	<p>Clima Laboral <i>Es el estudio de una serie de elementos que condicionan la labor de los empleados.</i></p>	<p>Las funciones que cumplen los trabajadores de las Instituciones Educativa se realizan en función a ciertos reglamentos, normas, que se aplica en la vida práctica.</p>	<p>Nivel de autonomía.</p> <p>Grado de estructura y obligaciones.</p> <p>Tipo de recompensa o remuneraciones.</p> <p>Consideración y agradecimiento.</p>	<p>Existe un libre desempeño docente Las decisiones son tomadas considerando el grado de libertad y autonomía.</p> <p>Los cargos en las instancias dentro de la Institución son designados por méritos.</p> <p>Desempeño de funciones tomando en cuenta el Reglamento Interno.</p> <p>Existe incentivo y recompensa al trabajo realizado.</p> <p>Existe estímulo a la labor destacada.</p> <p>Se felicita al trabajo destacado que se realiza.</p> <p>Se premia las acciones destacadas que realizan los docentes.</p>	<p>ADAPTADO A LA ESCALA DE RENSIS LIKERT.</p> <p>-Totalmente en desacuerdo : TD</p> <p>-En desacuerdo : ED</p> <p>- Neutral : N</p> <p>- De acuerdo : DA</p> <p>-Totalmente de acuerdo : TA</p>

ENCUESTA PARA CONOCER EL NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI” DE SAN JUAN DE SALINAS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Fecha: _____
Edad: ____

Sexo: Masculino () Femenino () Tiempo de servicio en la IES.
Actual: _____

Especialidad: _____ Escala Magisterial: _____

Estimado docente:

La presente encuesta que se hace con fines de realizar un trabajo de investigación tiene por finalidad de conocer el nivel de Relaciones Interpersonales que prevalece en su Institución Educativa Secundaria, por lo que mucho agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas:

II. ENCUESTA:

- 1.- El respeto entre tus colegas es bueno.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
2. El respeto entre la autoridad y los subordinados es bueno
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
3. Existe un diálogo cordial entre colegas
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
4. La información que recibo siempre es a través de rumores o canales informales de comunicación.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

5. Existe buena comunicación de arriba a abajo entre subordinados y el director.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

6. Existen oportunidades para dar a conocer mis ideas y compartir las mejores prácticas de conocimiento dentro de mi área de trabajo.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

7. En su Institución Educativa existen conflictos constantes entre el personal que labora.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

8. En la I.E.S."José Carlos Mariátegui". se observa una alto grado de solidaridad entre el personal que labora en la institución.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

9. Cuando opino sobre algún punto muchos malinterpretan mi intención.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

10. Las decisiones en la Institución Educativa son tomadas democráticamente.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

11. Existe empatía entre el personal que labora en la I.E.S."José Carlos Mariátegui"
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

12. Las relaciones entre el personal docente, administrativo y jerárquico es buena.
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
13. Los directivos de la Institución Educativa propician actividades de socialización entre el personal que labora en la Institución Educativa.
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA SOBRE CLIMA LABORAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Condición: Nombrado () Contratado () Fecha: _____
Edad: ____

Sexo: Masculino () Femenino () Tiempo de servicio en la IES.
Actual: _____

Especialidad: _____ Nivel Magisterial:

Estimado docente:

La presente encuesta que se hace con fines de realizar un trabajo de investigación tiene por finalidad de conocer el tipo o nivel de Clima Laboral que prevalece en su Institución Educativa Secundaria, por lo que mucho agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas:

1. El desempeño docente se realiza en forma autónoma y sin restricciones.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

2. En la Institución Educativa Secundaria las normas e instrumentos normativos están claramente establecidos, las mismas que se elaboran respetando la participación plena y autónoma de los docentes.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

3. Las decisiones son tomadas considerando el grado de libertad y autonomía.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

4. Los cargos en las instancias dentro de la Institución son designados por méritos.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

5. Los procesos organizacionales se encuentran totalmente definidos.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

6. Desempeño de funciones tomando en cuenta el Reglamento interno.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

7. Existe incentivo y recompensa al trabajo realizado.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

8. Existe estímulo pecuniario a la labor destacada.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

9. Se felicita al trabajo destacado que se realiza.
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

10. Se premia las acciones destacadas que realizan los docentes
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Neutral
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta a docentes y administrativos sobre Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas en el año 2016".

OBJETIVO: Conocer los resultados sobre las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes y administrativos de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TICONA MAMANI MARTHA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORIS SCIENTIAE EN: EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------	------------	-----------------------


Bta. Martha Ticona Mamani
DOCENTE UNA - PUNO

CONSTANCIA DE VALIDACION

Martha Ticona Mamani, con N° de colegiatura 2201333654 DOCTORIS SCIENTIAE EN : EDUCACIÓN y con DNI 01333654, profesora de la Universidad Nacional del Altiplano de la Facultad de Ciencias de la Educación, he revisado los instrumentos con que se recogerá la información sobre el tema "Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas en el año 2016". En la investigación que realiza el tesista: Br BERNARDINO CHOQUEHUANCA JUSTO.

PARA OBTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

Tras evaluar cada uno de los elementos estructurales de los instrumentos y de contrastarlos con la teoría existente válido para aplicación de los instrumentos de Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas en el año 2016. Presentado por el tesista; puesto que reúne las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad educativa y los requerimientos del método científico.

Puno, Setiembre del 2016.


Dra. Martha Ticona Mamani
DOCENTE UNA - PUNO

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"



SOLICITO: AUTORIZACION DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACION.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE SAN JUAN DE SALINAS.

Yo: **BERNARDINO CHOQUEHUANCA JUSTO**, identificado con D.N.I. N° 01545388 y con domicilio en el jirón Tacna N° 612 del Distrito de Azángaro y Provincia de Azángaro. A usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, habiendo elaborado el Proyecto de Tesis titulado **"LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE SAN JUAN DE SALINAS EN EL AÑO 2016"** del ámbito y jurisdicción de la UGEL-Azángaro, con la finalidad de obtener el grado académico de Magíster en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. En tal virtud, señor Director Solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación validados por expertos en su personal docente, administrativo y directivo como muestra de investigación, con cuyos resultados obtenidos se mostrara la hipótesis de la investigación planteada. Todo el proceso de recojo de la información estará bajo la Supervisión del Dr. Edilberto Vilca Gonzales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo

POR LO EXPUESTO.

Ruego a Ud. Señor Director a que me acceda a mi solicitud.

San Juan de Salinas, 10 de octubre del 2016.

Br. **BERNARDINO CHOQUEHUANCA JUSTO**
DNI N° 01545388



Richard W. Diaz Charris
Prof. Richard W. Diaz Charris
DIRECTOR (R)

Se autoriza la aplicación de los instrumentos de la investigación.

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE SAN JUAN DE SALINAS, DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE SALINAS, PERTENECIENTE A LA UGEL AZANGARO.

AUTORIZACIÓN

Que, el Br. BERNARDINO CHOQUEHUANCA JUSTO, tiene la autorización para aplicar sus instrumentos de Investigación de su proyecto de tesis Titulado "Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas en el año 2016". En el presente año académico 2016, es decir en el mes de octubre

Se entrega la siguiente autorización, a solicitud escrita del interesado para los fines que estime por conveniente.

San Juan de Salinas, 12 de octubre del 2016.




Prof. Richard W. Diaz Chaves
DIRECTOR (II)

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE; EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE SAN JUAN DE SALINAS, DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE SALINAS, PERTENECIENTE A LA UGEL AZANGARO.

DEJA CONSTAR:

Que, el Br. BERNARDINO CHOQUEHUANCA JUSTO, identificado con DNI N° 01545388, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo Sede- Puno há realizado la aplicacion de sus instrumentos de investigación consistentes en Cuestionarios de Encuesta de **"Las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui" de San Juan de Salinas en el año 2016"**. Cumpliendo de una manera eficiente con las exigencias hechas y demostrando interés en el proceso de aplicación de dichos instrumentos.

Se le expide la siguiente constancia, a solicitud escrita del interesado para los fines que viera por conveniente.

San Juan de Salinas, 12 de octubre del 2016.




Prof. Richard W. Diaz C.
DIRECTOR (u)

EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACION, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “JOSE CARLOS MARIÁTEGUI” DE SAN JUAN DE SALINAS. AÑO 2016







