



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del
clima institucional de los docentes de la Institución
Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018

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

AUTORES:

Br. María Isabel, CASTRO ZEVALLOS
Br. Margarita Lourdes, CHAUCA HILARIO

ASESOR:

Mg. Silvia, HUAMÁN MUNARRIZ

SECCIÓN:

Administración Educativa

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión de la Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Mi trabajo va dedicado especialmente a mis seres queridos padres.

María Isabel.

A mi hija y a mis padres , son ellos quienes me apoyan y me empujan a lograr mis metas; y por ultimo a mis padres por todo el amor incondicional que me dieron.

Margarita Lourdes.

AGRADECIMIENTO

Nuestros agradecimientos va dirigido a Dios por considerarnos ser sus hijas y que gracias a él podemos lograr nuestros objetivos.

Asimismo, expresamos nuestros sentimientos de agradecidos al director de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc, por el apoyo de la aplicación y ejecución de la investigación. También agradecemos a la Mg. Huamán Munarriz, Silvia, por el apoyo constante en la presentación de nuestros informes finales. Sobre todo manifestamos nuestros agradecimientos a nuestra casa superior de estudios la Universidad Cesar Vallejo, a su Escuela de Postgrado por brindarme la oportunidad de prepararme y perfeccionarme en la mención de la maestría que fui capacitada con todo sus profesionales idóneos.

Las autoras.

PRESENTACIÓN

Señores jurados con el debido respeto, presento la investigación titulada: “La práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018”, con el objetivo: Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018; a fin de cumplir con lo establecido dentro del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el Grado Académico de Magíster, mención Administración de la Educación.

El estudio tiene como fin desarrollar talleres con técnicas en la práctica de las relaciones interpersonales a fin de mejorar el clima institucional entre los docentes, y de esta manera contribuir con un granito de arena en el desarrollo institucional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación Dicha investigación siguió una serie de pasos metodológicos: Capítulo I Introducción, Capítulo II método, Capítulo III resultados, discusión de resultados, conclusiones sugerencias o recomendaciones y finalmente se presenta las fuentes bibliográficas, según las normas del APA, utilizadas durante todo el proceso, así como las tablas y respectivas figuras y anexos.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradezco vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Las autoras

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	1
Página del jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad	5
Declaratoria de autenticidad	6
Presentación	7
Índice	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	13
I. INTRODUCCION	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	41
II. MÉTODO	43
2.1. Diseño de investigación	44
2.2. Variables, operacionalización	45
2.3. Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	46
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	73
VI. RECOMENDACIONES	
VII. PROPUESTA (obligatorio Doctorado)	

VIII.REFERENCIAS

ANEXOS

Referencias

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 validez de instrumento	52
Tabla 2 Resultados del clima institucional en el pre test.	53
Tabla 3 Resultados de clima institucional según dimensiones en el pre test.	54
Tabla 4 Resultados de clima institucional en el post test.	56
Tabla 5 Resultados de clima institucional según dimensiones en post test.	62
Tabla 6 Resultados comparativos de clima institucional en el pre y post test.	63
Tabla 7 Resultados del impacto de la práctica de las relaciones interpersonales en clima institucional.	64
Tabla 8 Estadísticas para la verificación de las hipótesis específicas	65

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Diagrama de pescado para la relación de las variables y dimensiones.	51
Gráfico 2 Diagrama de resultados del clima institucional en el pre test.	52
Gráfico 3 Diagrama del clima institucional en el pre test.	53
Gráfico 4 Diagrama de del clima institucional en el post test.	54
Gráfico 5 Estadísticas descriptivas en el pre test.	55
Gráfico 6 Estadísticas descriptivas en el post test.	57
Gráfico 7 Diagrama de cajas para determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima institucional	59
Gráfico 8 Diagrama de la distribución “t” para $gl=8$.	60

RESUMEN

La investigación pretende aplicar sesiones de talleres con la práctica de técnicas eficaces en relaciones interpersonales a fin de mejorar el clima institucional entre docentes, con el objetivo de determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018; su hipótesis planteada fue la práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018. Se trabajó con un muestreo censal de diez docentes que laboran en dicha institución. Se utilizó la investigación de tipo experimental, su diseño pre experimental; se empleó la técnica de una encuesta y un cuestionario como instrumento para medir el clima institucional validado a juicio de expertos. Seguidamente se recurrió a la prueba de la hipótesis con la prueba estadística de la “t” de Student. Después de haber procesado y analizado los resultados de determinó que la práctica de las relaciones interpersonales influye de forma positiva y significativa en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 20148. La intensidad de la influencia es del 58,8%. En la fase del post test el 10% de docentes consideran que el clima institucional es desfavorable, el 50% la consideran como favorable y el 40% la consideran como muy favorable.

Palabras clave:

Practica de las relaciones interpersonales y clima institucional.

ABSTRACT

The research aims to apply workshop sessions with the practice of effective techniques in interpersonal relationships in order to improve the institutional climate among teachers, with the aim of determining the influence of the practice of interpersonal relationships in improving the institutional climate of teachers of the Educational Institution N ° 36424 of Alto Marayniyocc - 2018; his hypothesis was the practice of interpersonal relationships significantly influencing the improvement of the institutional climate of teachers of the Educational Institution No. 36424 of Alto Marayniyocc - 2018. We worked with a census sample of ten teachers working in that institution. We used experimental type research, its pre experimental design; The technique of a survey and a questionnaire was used as an instrument to measure the institutional climate validated by experts. Subsequently, the test of the hypothesis was used with the statistical test of the Student "t". After having processed and analyzed the results of determined that the practice of interpersonal relationships influences positively and significantly in the institutional climate of teachers of Educational Institution No. 36424 of Alto Marayniyocc - 20148. The intensity of the influence is 58 , 8%. In the post-test phase, 10% of teachers consider that the institutional climate is unfavorable, 50% consider it as favorable and 40% consider it as very favorable.

Keywords:

Practice of interpersonal relationships and institutional climate.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Existe un estudio que millones de personas en la sociedad occidental no son felices en su vida social. Por lo tanto, si no son felices en su vida social difícilmente lograrán ser felices en su vida en general. (Fordyce, 1984), se basa en estudios experimentales, ha propuesto los siguientes 14 fundamentos: (a) ser más activo y mantenerse ocupado; (b) pasar más tiempo en actividades sociales; (c) ser productivo en un trabajo recompensante; (d) organizarse mejor; (e) dejar de preocuparse; (disminuir las expectativas y aspiraciones; desarrollar un pensamiento positivo y optimista; (f) orientarse hacia el presente; (g) conocimiento, aceptación e imagen buenos de uno mismo; (h) desarrollar una personalidad social y extravertida; (i) ser uno mismo; (j) eliminar las tensiones; (k) las relaciones íntimas son importantes; y (l) valorar y comprometerse con la felicidad.

Considerando que en nuestras épocas, la gran mayoría de las personas no se relacionan de forma adecuada, observándose conductas y actitudes negativas que expresan pesimismo, agresividad, intransigencia, chismes, pleitos, entre otras actitudes que causan dificultades de relacionarse con los demás. En conclusión, existen dificultades para relacionarse con los demás. Solo imaginémonos estas dificultades a niveles de instituciones educativas con problemas de relaciones interpersonales entre los educadores generando un malestar emocional, físico y sobre todo llevar una calidad de vida inadecuada con todos. (Roca, 2014). Por lo tanto el hablar de habilidades para relacionarse con los demás, es un reto para implementar técnicas a nivel de instituciones que permitan un desarrollo personal en toda la comunidad.

A nivel de un contexto interpersonal, Kelly manifiesta que debe existir la expresión de sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros

problemas. (Kelly, 1992). Sin embargo a pesar de la gran importancia que es practicar a través de talleres las estrategias para relacionarse adecuadamente con los demás es importante que la persona sea consciente de participar.

Ararteko, hace una explicación respecto a las relaciones interpersonales de docentes donde es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, tanto en los docentes, tendrán que estar atentos a que, aunque existan puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia la misma dirección el proceso educativo, tendrán que desarrollar niveles satisfactorios de clima laboral o institucional dentro del claustro, también la disposición para solucionar problemas al tener como punto de partida, las relaciones interpersonales. (Ararteko, 2010)

Los conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes de una institución educativa, pues al provenir de diversas culturas chocan entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, pues algunos maestros podrían presentar niveles de autoestima bajos y éstos se convierten en factores detonantes de malas o buenas relaciones, además se agregan otros como los caracteres psicológicos, estatus social, educación, nivel académico, entre otros.

Asimismo aportan algunas investigaciones sobre las relaciones interpersonales entre los maestros, influye drásticamente en el clima institucional y la forma de comunicación entre ellos. (Ararteko, 2010). Si bien es cierto que el clima institucional es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta. (Hellriege y Slocum, 2004)

Sin embargo en las reuniones entre los docentes para tratar temas como el avance de los estudiantes, su rendimiento, metodologías a utilizar,

entre otros constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana. Todo esto es afecta al clima de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018. Razón por el cual se ha seleccionado desarrollar talleres que permitan el desarrollo de las relaciones interpersonales entre ellos a través de la práctica con el apoyo de tutoría de la misma institución.

1.2. Trabajos previos

Trabajos Internacionales

Bolaños, (2015), realizó la investigación titulada: *“Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos”*, de la Universidad Rafael Landívar. El objetivo principal fue describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable, el tipo de investigación es cualitativo, de diseño descriptivo y la metodología que se utilizó es la correlación de Pearson. Como principal conclusión:

La incidencia que existe entre relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos no es evidente, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil, y como principal recomendación se tiene que se implementen actividades para la conservación de los buenos niveles de interacción docente.

Mendez & Ryszard (2015), realizaron la investigación titulada: “El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona”, cuyo objetivo fue examinar las condiciones actitudinales de la congruencia, la comprensión empática y la consideración positiva incondicional afectan el desarrollo de las relaciones interpersonales que se desarrollan en el marco de las experiencias transculturales. El método que se apoyo fue el análisis y revisión de diferentes publicaciones respecto al tema. Dichos autores llegan a la siguiente conclusión:

Que la propuesta del enfoque centrado en la persona complementa muchas de las teorías de la psicología transcultural en lo relativo a las relaciones interpersonales. Su principal aportación es poner el acento en la dimensión personal del encuentro que va más allá de las técnicas.

Conti de Gonzalez, (2008), realizó la investigación titulada: “*Habilidades interpersonales y éxito personal y social*” El objetivo de este trabajo es determinar el grado de correlación entre las habilidades sociales y el éxito personal, el cual parece estar más vinculado con las habilidades interpersonales, que con las habilidades cognitivas expresadas en medidas sintéticas de coeficiente intelectual (CI); constituyen una de las mayores fuentes de autoestima y bienestar personal. Se deslindan los conceptos de inteligencia social, habilidades sociales, competencia social, asertividad y comportamiento adaptativo. La autora concluye que:

Las HHSS operan como un recurso salugénico en la adolescencia temprana en el marco de la Psicología Positiva.

Castaño, Heno, & Martinez, (2016), realizaron la investigación titulada: “*Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción*”, de la Universidad De San Buenaventura Medellín, cuyo objetivo fue contribuir en la mejora de las

relaciones interpersonales, que redundará en el ambiente armónico y clima laboral. Para ello se realizaron entrevistas a profundidad desde el enfoque de Lanigan, que es utilizado en las investigaciones cualitativas, “por ser una herramienta que aporta mayor información sobre los acontecimientos de la experiencia humana”. Por lo tanto dichos autores concluyen lo siguiente:

(a) que los docentes de la institución educativa estudiada perciben que existe una comunicación asertiva por el adecuado flujo de mensajes, lo que promueve actitudes favorables en los colaboradores de la institución y que genera un ambiente laboral armonioso que facilita las interacciones con los compañeros de trabajo; y (b) las relaciones interpersonales fortalecen el rol docente de las personas que hacen parte del colegio, en la medida en que estos aspectos incrementan continuamente la eficacia, el desempeño y el desarrollo de sus labores.

Castillo, (2011), desarrolló la investigación titulada: “*Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en constructoras del AMM, para optar realizado en Monterrey*”. Para optar el grado de maestría en Administración en la Construcción, cuyo objetivo de este trabajo fue determinar que correlación existe entre estas variables (ausentismo laboral-accidentes laborales, estrés laboral y clima organizacional) dentro de las empresas constructoras del Área Metropolitana de Monterrey (AMM). La recopilación de los datos se realizó a través de una encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario compuesto de 25 ítems, que se aplicó a una muestra del universo de estudio.

Su resultado presento una correlación de éstas variables laborales con el clima organizacional y el estrés laboral dentro del área de la construcción. En conclusión el nivel de estrés laboral entre los trabajadores de la construcción del AMM es elevado.

Rodríguez, (2011), en la investigación titulada: *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización Estatal Chilena,*

para optar el grado de maestría en gestión pública, cuyo objetivo de este estudio fue determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones específicas. Se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional de Litwing y Stringer (1989) y de satisfacción laboral JDI y JIG (1969) a un total de 96 trabajadores de un organismo público de la Región del Maule. Como hipótesis refieren que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones. Como resultado se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño.

En conclusión el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad.

García, Ibarra, & Contreras, (2011), en su investigación: *Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. El objetivo principal fue realizar un diagnóstico sobre el clima organizacional en la Universidad de Guanajuato. La investigación se realizó mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo. La investigación se realizó mediante un cuestionario y una entrevista a 27 participantes y obtuvieron las siguientes conclusiones:

Identificaron cinco dimensiones como áreas de oportunidad, cuatro fortalezas y una dimensión. Identificaron las siguientes dimensiones como áreas de oportunidad: Remuneración, formación profesional, conflicto, comunicación y planeación. Las dimensiones identificadas como fortalezas las siguientes: Relaciones personales, compromiso organizacional, motivación, autonomía.

Lopez, (2011), en su estudio sobre los *lineamientos del mejoramiento del Clima Organizacional de Seguridad (COS) del Estamento Administrativo de*

la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Para optar maestría es Salud y Seguridad en el trabajo, cuyo objetivo fue establecer lineamientos del mejoramiento del Clima Organizacional de Seguridad (COS) del Estamento Administrativo. Utilizo el cuestionario C3/15 en una 27 muestra de ciento diez (110) funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá. Los resultados de la valoración de cada una de las variables indican que el COS del estamento administrativo se puede considerar como bajo, teniendo en cuenta que sólo el 40% presenta puntuaciones favorables. En conclusión:

Se encuentran relaciones positivas entre las variables independientes formación, tipo de vinculación y condiciones físicas de trabajo y la estructura del COS.

Trabajos Nacionales

Sánchez, (2011), desarrolló la investigación: "*Clima organizacional según la relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*" realizado en la ciudad de Lima. Para optar la maestría en psicología con orientación laboral y organizacional, cuyo objetivo del presente trabajo fue conocer la relación entre la percepción del clima organizacional y el estrés laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas el 2011. El estudio realizado fue prospectivo - transversal, analítico; aplicado a los trabajadores en forma anónima con una muestra de 222 trabajadores. Los resultados indicaron que:

(a) el 45% de los trabajadores encuestados presentó estrés laboral, el 73% en tecnólogos médicos, el 46,9% fue en los no profesionales, el 49,6% en los contratados, el 47,4% en los que trabajaban en las mañanas presentaron estrés laboral; (b) el 47,7 % de los trabajadores encuestados presentaron un clima organizacional negativo, el 97,2% en las enfermeras, el 78,3% en los profesionales, el 48,6% en los trabajadores nombrados, el 47,4% de los que laboran en las mañanas; (c) se encontró relación estadísticamente significativa entre

estrés laboral y el clima organizacional con $p < 0,05$; y (d) finalmente, se puede concluir que el 45% de los trabajadores presentó estrés laboral y el 47,7% un clima organizacional negativo, encontrándose relación significativa entre ambos con $p < 0,05$. (p.62).

Tintaya, (2017), en su investigación titulado: “*Relación del clima laboral y la satisfacción académica del estudiante de la clínica odontológica de la universidad nacional del altiplano, puno 2016*”, para optar su grado de maestría en Salud, cuyo objetivo fue relacionar el clima laboral y la satisfacción académica del estudiante de la Clínica Odontológica de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Los materiales y métodos.- El tipo de estudio de esta investigación fue observacional, prospectivo, transversal y correlacional. La muestra estudiada fue 98 estudiantes, docentes y 2 administrativos para medir el clima laboral y 98 estudiantes para la satisfacción académica. Se aplicó el cuestionario del clima laboral del MINSA (Ministerio de Salud) RM N° 623-2008, el cual estuvo conformado por 55 enunciados y la encuesta SEUE (Satisfacción de los Estudiantes Universitarios con la Educación) el cual estuvo conformado por 93 enunciados, teniendo ambas cinco opciones de respuesta en una escala Likert. Como técnicas estadísticas para determinar la correlación se utilizaron tabulaciones en Excel, frecuencias absolutas, la correlación de Pearson, la distribución t de Student para la comprobación de hipótesis general y específica, guardando el rigor metodológico y las características éticas correspondientes. Cuyo resultados concluyeron en

Que el clima laboral tiene una correlación baja con la satisfacción académica del estudiante de la Clínica Odontológica, aceptando la hipótesis nula de la investigación.

Gallardo, Arenas, & Ripoll, (2011), realizaron la investigación titulada: “*El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*”, cuyo objetivo fue evaluar el impacto de las relaciones interpersonales en el trabajo sobre la satisfacción laboral general. La

muestra está constituida por 321 trabajadores de 7 centros de salud. Como instrumento se utilizó la escala Satisfacción en la Relaciones Interpersonal en el Trabajo (SRIT). Dichos autores concluyeron lo siguiente:

(a) que la SLG es explicada en mayor grado (51,03%) considerando la satisfacción con sus relaciones interpersonales con los pares y la jefatura. Al evaluar en forma separa cada factor de la escala SRIT, se obtuvo que la satisfacción con las relaciones interpersonales con la jefatura explica un 47,01% la SLG, en cambio, las relaciones interpersonales con los pares explica un 37,77%; y (b) si existe una alta satisfacción con jefes y baja con pares, se presenta un 42% de probabilidad de que los trabajadores manifiesten SLG; (b) en la situación inversa, alta satisfacción con pares y baja con jefaturas, entonces se presenta una baja probabilidad de manifestar SLG (17%).

Mocho, (2009), desarrollo la investigación: Influencia del clima laboral en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur - Perú. Cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima laboral en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01. El tipo de estudio fue descriptivo- explicativo , diseño correlacional; el muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 07 integrantes del órgano de dirección, 19 del órgano de línea, 02 del órgano de asesoría, 24 órganos de apoyo y 04 del órgano de control. Donde concluyó que:

El clima laboral influye en la gestión de La sede administrativa de la Unidad de gestión local N° 01. Significa que es importante considerar un buen clima para dar resultados óptimos en la gestión administrativa.

Gonzales & Huamán, (2016), realizaron la investigación titulada: *Influencia del programa “Habilidades Socioemocionales” para mejorar el clima laboral en los docentes de la institución educativa N° 30175 huamanmarca – chilca 2016*. La investigación se ejecutó con el propósito de mejorar el clima

laboral basado en talleres sobre habilidades socioemocionales, se planteó el objetivo: Determinar la influencia del programa “habilidades socioemocionales” en la mejora del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca – Chilca, 2016, su hipótesis: El programa “habilidades socioemocionales” influiría positivamente en la mejora del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca – Chilca, 2016. Se utilizó el método científico, tipo de investigación experimental, diseño pre experimental; con una población y muestra de 12 docentes, elegido con el muestreo no probabilístico por conveniencia; la técnica fue la encuesta, el instrumento dos cuestionarios sobre habilidades socioemocionales y clima laboral, dichos instrumentos recibieron la validez y confiabilidad a través de juicio de expertos con la prueba de V de Ayken y KR.20 de Richardson, los resultados fueron procesados con el programa estadístico SPSS 21, Word y Excel 2010.

Se concluyó que el programa “habilidades socioemocionales” influye significativamente en la mejora del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca.

Trabajos locales

Gomez, (2014), en su investigación: “*Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional de Huancavelica*”. Tesis para optar el grado de maestría en la Universidad Nacional de Huancavelica. Su objetivo fue determinar la relación Clima Organizacional y Liderazgo transformacional. El autor concluye:

(a) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el liderazgo transformacional según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014; (b) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con la influencia idealizada según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional

de Huancavelica en el año 2014; (c) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con la motivación inspiracional según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014; (d) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con la estimulación intelectual según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014; y (e) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con la consideración individualizada según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Relaciones interpersonales

Definición de relaciones interpersonales

Silviera, las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones. (Silveria, 2014)

Asimismo tenemos otra definición importante en el desarrollo de las relaciones interpersonales: “Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Son las

interacciones que se establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros.” (Chiavenato, 2009, pág. 87).

Teorías que sustentan la práctica de las relaciones interpersonales

Para desarrollar las actividades de práctica de las relaciones interpersonales se utilizó ha tenido que seleccionar un conjunto de teorías que sustenten nuestro estudio y a continuación presentamos a (Garza, 2009), quien habla de las siguientes teorías:

Teoría de la penetración social: Altman y Taylor, citados por (Garza, 2009), afirman que “las relaciones comprenden diversos niveles de intimidad, de intercambio o grado de penetración social”, estas premisas mencionan que existen ciertos niveles en las relaciones humanas y éstas evolucionan primeramente de relaciones íntimas a no íntimas, durante este proceso de evolución pasan por un desarrollo sistemático y predecible que posteriormente va a dar resultado a la despenetración o la disolución de dicha relación. Por lo tanto los autores proponen las fases de desarrollo de una relación que son: (a) la orientación (el individuo se comporta de acuerdo a los estándares sociales y culturales que se le han enseñado); (b) el intercambio afectivo exploratorio (El individuo muestra más acerca de su “YO” interno); (c) intercambio afectivo (El individuo se muestra más espontáneo y cómodo); y (d) intercambio estable (Intimidad en bruto).

Teoría de la reducción de incertidumbre: Formulada por Berger y su discípulo Richard Calabrese a mediados de los años 70. Su principal objetivo es el de la reducción de la incertidumbre en la comunicación interpersonal. Berger afirma dentro de su teoría que para interactuar de una manera tranquila y comprensible, uno tiene que ser capaz de predecir cómo se comportará su compañero de interacción y de acuerdo a estas predicciones, seleccionar aquellas respuestas que mejorarán los resultados de la interacción.

Teoría del intercambio social: Propuesta por Thibaut y Harold Kelley. Esta teoría habla acerca de las predicciones que hacen las personas al

relacionarse. Las personas intentan calcular el costo y el beneficio de sus relaciones y por lo tanto son capaces de elegir las acciones que mejor les convengan.

Teoría de las dialécticas relacionales: Propuesta por Baxter y Montgomery. Sostiene que la vida relacional se caracteriza por tensiones continuas entre impulsos contradictorios, porque Las relaciones no son lineales, sufren alteraciones entre deseos que se contradicen.

Teoría de la visión interaccional: Sostiene que toda comunicación tiene un nivel de contenido y un nivel relacional, por lo que “no se puede no comunicar”.

Formas de relaciones interpersonales

Es una necesidad importante en el ser humano desarrollar o practicar las relaciones interpersonales con los demás, a continuación se detalla las formas de relaciones interpersonales.

(Ovejero, 2010), dice que los grupos humanos pueden ser de distintos tipos, de acuerdo a la estructura que tengan y a las funciones que cumplan, por lo tanto se clasifican en:

Grupos primarios y secundarios: cumplen dos principales funciones: la de satisfacer las necesidades emocionales de sus miembros y la de ayudar a éstos a conseguir sus objetivos, es decir, una función emocional o expresiva y una función instrumental. Y en contra de lo que pudiera creerse, la primera suele ser mucho más importante que la segunda, sobre todo porque incluye las cuatro necesidades psicosociales básicas (pertenencia, identidad, autoestima y reconocimiento). Ahora bien, esta fundamental función emocional la satisfacen ante todo los grupos primarios, que se caracterizan por los siguientes rasgos: (a) relación cara a cara; (b) relación desde la persona, no desde el rol; (c) duración permanente; (d) número reducido de miembros; y (e) relativa intimidad entre ellos. La familia, evidentemente, constituye el grupo primario por excelencia, aunque también hay otros como las pandillas de amigos. Por su parte, los grupos

secundarios, que también tienen su importancia, se definen en términos antagónicos a los primarios: suelen estar formados por una mayor cantidad de personas, de forma que la interacción cara a cara resulta muy difícil, lo que lleva a una clase de relación más las conductas de rol esperadas de ella son relativamente independientes de ella como persona.

Grupos formales: Se dan cuando las relaciones contribuyen a la eficacia en el desempeño de alguna actividad de grupo.

Grupos informales: Se da cuando la interacción fluye con espontaneidad sin estar previamente atada a una pauta más o menos fija, cuando la dinámica se basa en acuerdos personales y prácticas habituales de relación y de interacción.

Bases de las relaciones interpersonales

Silviera (2014), explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

La percepción: Afirma que es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros, por tal motivo son importantes las percepciones en las relaciones interpersonales.

La primera impresión: A cerca de los demás es determinante en las relaciones interpersonales, pues de una buena o mala percepción primaria se determina el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo. Al momento de conocer a una persona se activa de inmediato una cadena de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios, y conocimientos previos, por lo que la mente selecciona automáticamente ciertos aspectos y los asocia con la persona a la que se conoce en ese momento. La percepción no es neutral, en cierta medida es un proceso interesado que condiciona a la persona por la forma que ésta tiene de percibir el mundo y los intereses internos de las demás. Por lo que la primera impresión se convierte en un punto a favor o en un punto en contra para las relaciones interpersonales y más en los docentes en los centros escolares, pues son vistos desde una perspectiva ejemplar para toda la comunidad educativa.

La simplificación: Se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en elaborar un análisis de lo que llega desde la vista, en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa inmediatamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.

El persistir: Aparte de la simplificación, el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, por lo que cuando se observan comportamientos diferentes, que tendrían que dar como resultado un cambio en la percepción primaria, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas informaciones que pueden corregir la primera idea. Las personas son influenciadas en gran manera por las primeras impresiones y se produce lo que se conoce como estrechamiento perceptivo, una limitación del campo percibido a pocas características y se agrega el empobrecimiento mental con inexactitudes como la simplificación.

Tipos de relaciones interpersonales

Zupiría, clasifica 4 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación: (Zupiría, 2015)

Relaciones íntimas o superficiales: En las relaciones íntimas las personas satisfacen deseos y afecciones unos con otros; en una relación superficial no ocurre lo mismo, por lo que podría tratarse de una relación laboral, como la de los maestros.

Relaciones personales o sociales: Desde la perspectiva de la psicología social es necesario acotar los tipos de identidad en una persona, pues estos dan el punto de referencia en las relaciones interpersonales, según el autor estas son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana. La identidad personal es estrictamente individual, cuando se habla de identidad social se hace referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social, donde en determinados momentos una identidad prevalece sobre la otra.

La relación amorosa: Este tipo de relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es específicamente el factor número dos en el que se basa una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversos tipos de responsabilidades.

Factores que intervienen en las relaciones interpersonales

Aadmot (2010), determina 4 factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:

La personalidad: Se define como la suma total de las formas en que un individuo reacciona e interactúa con otros, este concepto hace referencia a un estilo dinámico que detalle el crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona. Refiere entonces que en lugar de observar al ser humano por partes y estructuras, la personalidad es el todo o el integrado del sujeto. Los determinantes de la personalidad esta la herencia, el ambiente y la situación. (Aamodt, 2010)

Los valores: Constituyen convicciones generales de un modo específico del comportamiento o estado final de la existencia, es decir conlleva a un individuo a tener concepciones de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido importante que es el de intensidad, este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor. (Aamodt, 2010)

Las actitudes: Son afirmaciones para expresar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación, no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento. (Aamodt, 2010).

Estilos de las relaciones interpersonales

El autor afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros.

(Zupiría, 2015). A continuación se presentan los estilos de relaciones interpersonales:

Estilo agresivo: Estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.

Estilo manipulador: Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora.

Estilo pasivo: Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste.

Estilo asertivo: Es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

Clima institucional

Definición

El clima institucional es la columna vertebral de la organización educativa, ya que se trata de cómo es percibido el ambiente de trabajo, y en función de eso los docentes actúan. Para, Brunet y Schilman (2005), el clima institucional “es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico” (p. 12). Se dice que es un componente multidimensional, ya que está compuesto de diversos elementos y toma distintas facetas, según, la actuación del personal, por lo tanto, el clima organizacional de una institución puede variar, según la ocasión.

(Chiavenato, 2009), se refiere al clima institucional como “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima

organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación” (p. 345).

De acuerdo con Méndez (2006), “el clima es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 39).

Para tal efecto, el clima institucional es considerado como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en qué éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (Rodríguez, 2004).

Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones están esquematizadas de acuerdo a (Brunet & Schilman, 2005)

Dimensión Motivación: la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, esto estando siempre condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento relacionado con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Brunet & Schilman, 2005)

Asimismo para (Williams, L, 2013), se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

Por su parte, (Chiavenato, 2009), define la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Este autor sostiene que para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Dimensión Liderazgo: el liderazgo es la capacidad de llevar asertivamente la organización de manera positiva logrando metas satisfactorias. (Brunet & Schilman, 2005)

También es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos, en una dirección determinada inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback integrando las opiniones de los otros. (Williams, L, 2013)

Dimensión Comunicación: Las formas de comunicación se pueden agrupar en dos, la comunicación verbal y la comunicación no verbal. Cuando hablamos de comunicación verbal nos referimos a las palabras que utilizamos y las modulaciones de nuestra voz. Esta comunicación se puede realizar en dos maneras distintas, oral que se transmite por medio de signos orales y palabras habladas; y la comunicación escrita que se transmite por medio de representaciones graficas de signos. Al hablar de comunicación no verbal hacemos referencia a un gran número de canales, entre los que destacan el contacto visual, gestos faciales, movimientos de extremidades o bien la postura y distancia corporal. (Brunet & Schilman, 2005).

Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. (Williams, L, 2013)

Dimensión Trabajo en equipo: Los equipos se pueden definir como grupos cooperativos que se mantienen en contacto habitual y emprenden acciones coordinadas. Cada uno de los elementos dentro de este grupo se esfuerza por lograr un alto grado laboral en equipo, el cual se vuelve más fácil con un ambiente de apoyo, habilidades apropiadas, objetivos de orden superior y recompensas e equipo.

El trabajo en equipo está conformado por un grupo de personas reunidas para trabajar de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. Por la teoría sistémica, el equipo es quien responde por el

resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente. Sin embargo, cada uno de los elementos del equipo está especializado en algo en particular que beneficia al proyecto, por lo que al mismo tiempo cada uno se responsabiliza por aquella parte en que están trabajando, pero obteniendo el resultado tal que en un trabajo en equipo, uno más uno, es igual a tres, ya que el trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales. (Williams, L, 2013)

Dimensión Espacio físico: los espacios físicos son de alguna forma los aspectos externos intervienen de manera favorable o perjudicial en el alcance de metas u objetivos. La infraestructura puede ser lo que lleve al empleado a decidir si permanecer o no dentro de una empresa. (Brunet & Schilman, 2005).

El hablar sobre el espacio en el que se desenvuelve el empleado es relevante ya que este y sus condiciones inciden directamente en el desempeño y satisfacción del trabajador, creándole una percepción sobre el lugar en general. (Williams, L, 2013)

La institución educativa debe contar con una infraestructura que reúnan condiciones adecuadas y cómodas (edificios, equipos, sistema de aire acondicionado y servicios de soporte y software) y preste un buen servicio.

Teorías que sustentan el estudio del clima institucional

La teoría de Clima Organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.(Brunet, 1999). Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

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 la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.

Variables finales: estas variables surgen como resultado 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.

Esta Posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Tomas: Lo que los hombres definen como real, se toma en sus consecuencias.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima institucional, estos son:

Sistema I. Autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema II. Autoritario paternalista. se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Sistema III. Consultivo. Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está

definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

El sistema IV. Participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma verticalhorizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Tipos de clima institucional

Son diversos los tipos de clima organizacional, todo depende del estilo de liderazgo y de las percepciones que tenga el personal de la institución

A continuación se desarrollan los tipos de clima autoritario, participativo y cooperativo, asumidos en esta investigación:

Autoritario: En este tipo de clima el director es impositor de normas. Para, Lickert, citado por (Brunet & Schilman, 2005), “la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes” (p. 195). En este sentido, casi no existe el trabajo en equipo, la toma de decisiones es exclusiva del directivo, los docentes acatan las órdenes, pero algunas veces realizan comentarios gracias al desacuerdo por no poder participar en la planificación de las actividades de la institución, ya que todo lo decide la dirección.

El autor sostiene que “se basa en el poder; quien controla tiene el poder para exigir” (p. 396). Este tipo de clima organizacional, está fundamentado en un liderazgo en el que el directivo persuade y presiona a los docentes para que realicen su trabajo. De este modo, se debe usar con un grupo o con un docente que tenga un nivel relativamente bajo de

disposición con respecto a la realización de una tarea determinada. De este modo, el clima organizacional autoritario, se basa en el control total de las actividades por parte del directivo, ya que de este modo él se siente garante de la realización de las actividades escolares, así que exige al personal su oportuna realización, lo cual en ciertas ocasiones causa molestias en el personal, si esto no se realiza de buenas maneras. (García, Ibarra, & Contreras, 2011)

Participativo: Este tipo de ambiente, le permite al docente participar en la toma de decisiones, opinar acerca de la vida escolar, en este sentido, el director debe convencer al personal de hacer su mejor esfuerzo en el logro de los objetivos, prepararlos para alcanzar metas cada vez más altas. De allí que, (García, Ibarra, & Contreras, 2011) plantea lo siguiente “por medio de este se crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y a alcanzar todo lo que puedan realizar de acuerdo con los intereses de la organización” (p. 396). Bajo este ambiente de trabajo, los docentes pueden resolver sus problemas y ejecutar su trabajo, sintiéndose motivados, asumen sus tareas con gran responsabilidad y sentido de colaboración.

Cooperativo: Se trata de un estilo se ayuda mutua, de interacción social en equipos de trabajo.

El “crear un ambiente donde los empleados se sientan útiles y necesarios; saben que este aporta a la organización por lo que les resulta fácil aceptar y respetar su papel y lo ven como colaborador y no como jefe” (García, Ibarra, & Contreras, 2011, pág. 396). Esto se logra cuando el director actúa como entrenador que capacita a su equipo de trabajo por lo que el personal docente responde con gran sentido de responsabilidad. En este orden de ideas, el ambiente cooperativo, contribuye a que cada docente se sienta útil dentro de la institución, así tratan de organizarse y cada uno, bajo la gerencia del director, realiza determinada labor, pero a diferencia de los otros tipos de clima, en este el director observa el proceso educativo, pero a la vez ayuda a los docentes a cumplir con sus actividades, permitiendo además, que cada uno realice contribuciones con el otro.

1.4. Formulación del problema

El problema general planteado fue:

P.G. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?

Los problemas específicos son:

P.E.1. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión liderazgo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?

P.E.2. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión motivación en la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?

P.E.3. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?

P.E.4. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?

P.E.5. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión ambiente laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?

1.5. Justificación del estudio

En la actualidad a nivel de la institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc, se viene observando dificultades con los docentes, en temas de clima institucional por las inadecuadas relaciones interpersonales durante las reuniones donde se trata temas como el avance de los estudiantes, su rendimiento, metodologías a utilizar, entre otros constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana. Todo esto afecta a nivel de nuestra institución. Frente a esta situación se a coordinado con el director de la institución a fin de proponer talleres de desarrollo y practica de relaciones interpersonales Razón por el cual se h seleccionado desarrollar talleres que permitan el desarrollo de las relaciones interpersonales. Se considera importante tocar este tema como actividad extracurricular y de capacitación dirigido a los docentes ya que, son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Son las interacciones que se establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros. (Chiavenato, 2009).

En el aspecto teórico, la investigación contribuirá con un diagnóstico de un antes y después sobre el clima institucional de los docentes, y este trabajo de investigación será un antecedente para otras investigaciones de este tipo y nivel. Asimismo contribuirá con las conclusiones y resultados para quienes quieran realizar este estudio y ser una teoría modelo para las demás instituciones que en la actualidad padecen de dificultades en el clima institucional.

En el aspecto social la investigación se justifica ya que en la actualidad observamos dificultades de sociabilidad y de relaciones interpersonales con los demás, sobre todo las conductas y comportamientos inadecuados de acuerdo a su nivel profesional, puesto que estamos en una época en que la sociedad está cada vez más violenta y con problemas sociales; es

por ello que se considera importante toda la investigación porque permite adecuarse a cada criterios social.

En el aspecto metodológico, la investigación fomentó los talleres interactivos, prácticos y aplicativos que garantizaron las relaciones interpersonales entre los docente, que les permitieron comunicarse con empatía, asertividad y aprendieron a ar soluciones de conflicto basado con el control emocional y asertividad. Es decir garantizar personas que resuelven sus propios problemas y se relaciones con los demás de manera adecuada y eficiente.

Son los motivos que permitieron la realización de la investigación.

1.6. Hipótesis

La hipótesis general planteada fue:

H.G. La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

Las hipótesis específicas son:

H.E.1. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión liderazgo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

H.E.2. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

H.E.3. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

H.E.4. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

H.E.5. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión ambiente laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

1.7. Objetivos

El objetivo general planteado fue:

O.G. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

Los objetivos específicos son:

O.E.1. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión liderazgo de los

docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

O.E.2. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

O.E.3. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

O.E.4. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

O.E.5. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión ambiente laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

II. MÉTODO.

1.8. Tipo de investigación

El tipo de investigación **ES EXPERIMENTAL** porque el uso del término es bastante coloquial; así, hablamos de “experimentar” cuando mezclamos sustancias químicas y vemos la reacción provocada, o cuando nos cambiamos de peinado y observamos el efecto que suscita en nuestras amistades dicha transformación. Es decir esta vez manipularemos la variable riesgos de salud mental (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994)

La investigación a través de la práctica de las relaciones interpersonales manipulará la variable clima institucional.

1.9. Diseño de investigación

El diseño que corresponde al presente estudio es **PRE EXPERIMENTAL**, porque recibirán los tratamientos experimentales, conformado por un solo grupo experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994).

Diseño:

G.E: O₁ X O₂

Donde:

G.E: Grupo experimental

O₁.: pre test

O₂: post test

X: Representa la manipulación de la variable independiente.

1.10. Variables, operacionalización

(Ver en anexos)

1.11. Población y muestra

1.11.1. Población: La población “es un conjunto finito e infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (Valderrama, 2013, p. 182). Al respecto, la población de presente estudio está conformada por todos los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc.

1.11.2. Muestra: La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Al respecto, la muestra de presente estudio está conformada por 10 docentes como grupo experimental de docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc.

1.11.3. El muestreo: el muestreo será **EL NO PROBABLISTICO**, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994). Los criterios que se tomó en cuenta para la selección de muestra fue:

Criterios de inclusión: todos los docentes contratados y nombrados de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc.

Criterios de exclusión: Docentes que no participaron al 100% en el los talleres de relaciones interrelaciones y Docentes que no llenaron correctamente y completo el cuestionario o test de evaluación inicial y final

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

1.12.1. La técnica que se utilizará será una encuesta, para medir la efectividad de los talleres de relación interpersonal y el clima institucional.

1.12.2. El instrumento será un cuestionario, que permitirá medir el antes y después del clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc.

1.12.3. Validez y confiabilidad: la validez del instrumento se realizó a través de juicio de expertos (ver en anexo)

Tabla 1

Validez de instrumento

Nº	Datos de Experto	Grado	Calificación /pje.
1	Luis A. Gonzales Campos	Mg. Administración Educativa	Muy bueno (1)
2	Silvia Huamán Munarriz	Mg. Pirología Educativa.	Muy bueno (1)
3	Elsa Castro Chauca	Mg. Administración Educativa	Muy bueno (1)
4	Haydee Chauca Hilario	Mg. Pirología Educativa.	Muy bueno (1)

1.13. Métodos de análisis de datos

En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizó las tablas de frecuencia simple y de doble entrada, los diagramas de barras, diagramas de ishikawa, diagramas de cajas, medidas de tendencia central como la media, medidas de dispersión como la desviación estándar, la varianza y los valores extremos, como medidas de posición fundamentalmente la mediana.

Para la parte inferencial se ha utilizado la estadística paramétrica “t” de Student por tener mejores propiedades en cuanto a las

estimaciones a fin de obtener la significancia de la relación de influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov para la normalidad de los datos y finalmente el esquema clásico de Karl Pearson para la verificación de la significancia de las hipótesis de investigación.

Como herramienta de apoyo se han utilizado los programas estadísticos IBM SPSS versión 25 (programa estadístico para las ciencias sociales) y el Lenguaje de Programación Estadístico R 3.5.

1.14. Aspectos éticos

La investigación es propio de los autores, realizado con dedicación, quienes lograron sus objetivos de acuerdo a las normas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo, por lo tanto manifestamos que está libre de plagio o copia, toda vez que se trabajó paso a paso utilizando las reglas APA.

III. . RESULTADOS.

Procedemos a pre
tendremos en cuenta el

ón, para lo cual
gación y el nivel

de medición de las variables de tal manera que se cumplan el objetivo general y específico planteado en la investigación.

De acuerdo con Hernández (2014) los instrumentos contruidos en base a la escala de Likert se trabajan generalmente como variables de tipo escalar y se han utilizado el mismo instrumento en los dos momentos de la medición de la variable dependiente referido al clima institucional.

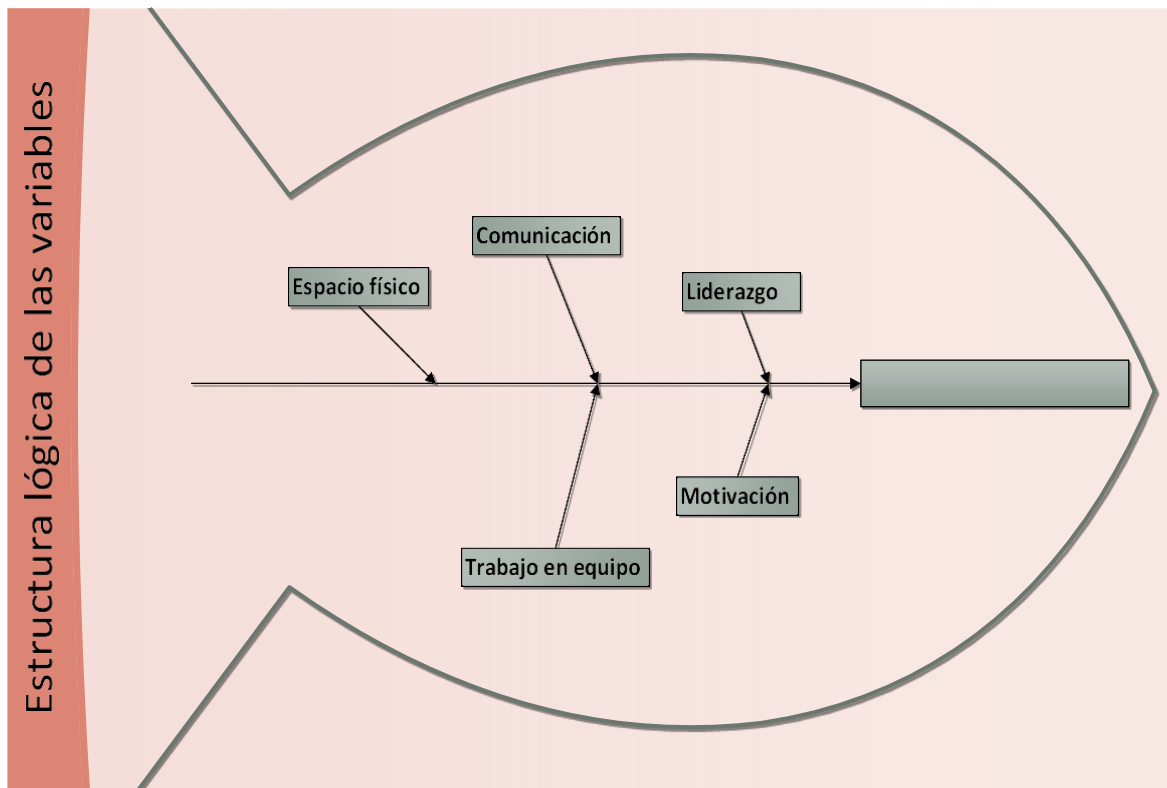
En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizó las tablas de frecuencia simple y de doble entrada, los diagramas de barras, diagramas de ishikawa, diagramas de cajas, medidas de tendencia central como la media, medidas de dispersión como la desviación estándar, la varianza y los valores extremos, como medidas de posición fundamentalmente la mediana.

Para la parte inferencial se ha utilizado la estadística paramétrica “t” de Student por tener mejores propiedades en cuanto a las estimaciones a fin de obtener la significancia de la relación de influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov para la normalidad de los datos y finalmente el esquema clásico de Karl Pearson para la verificación de la significancia de las hipótesis de investigación.

Como herramienta de apoyo se han utilizado los programas estadísticos IBM SPSS versión 25 (programa estadístico para las ciencias sociales) y el Lenguaje de Programación Estadístico R 3.5.

Gráfico 9

Diagrama de Ishikawa para la relación de las variables y dimensiones.



Fuente: Software estadístico.

En el gráfico 1 se muestra la estructura lógica de las variables en estudio; se observa que la variable independiente está referida a la *práctica de relaciones interpersonales*; la variable dependiente está referida al *clima organizacional* que está formada por cinco dimensiones: liderazgo, motivación, comunicación, trabajo en equipo y espacio físico. El objetivo de la investigación está orientado a identificar la relación de influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

3.1 Resultados a nivel descriptivo

3.1.1 Resultados del clima institucional en el pre test

Tabla 2

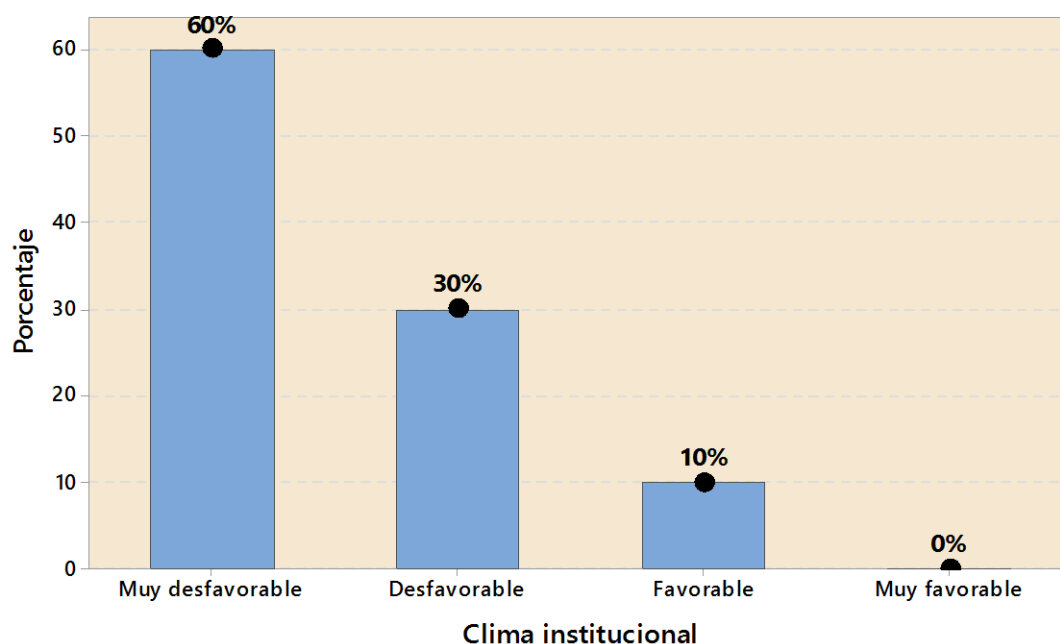
Resultados del clima institucional en el pre test.

Clima institucional	f	%
Muy desfavorable	6	60,0
Desfavorable	3	30,0
Favorable	1	10,0
Muy favorable	-	-
Total	10	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

Gráfico 10

Diagrama de resultados del clima institucional en el pre test.



Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

La tabla 1 muestra el resultado del clima institucional en el pre test, podemos observar que el 60% (6) de los docentes consideran que el clima institucional es muy desfavorable, el 30% (3) consideran que es desfavorable, el 10% (1) considera que es favorable. Evidentemente el nivel muy desfavorable está prevaleciendo en los resultados.

Tabla 3

Resultados del clima institucional según dimensiones en el pre test.

Dimensiones del clima institucional	Muy desfavorable		Desfavorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Liderazgo	5	50,0	4	40,0	1	10,0	0	0,0	10	100,0
[2] Motivación	5	50,0	4	40,0	1	10,0	0	0,0	10	100,0
[2] Comunicación	5	50,0	4	40,0	1	10,0	0	0,0	10	100,0
[3] Trabajo en equipo	5	50,0	4	40,0	1	10,0	0	0,0	10	100,0
[4] Espacio físico	5	50,0	4	40,0	1	10,0	0	0,0	10	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

[1] Liderazgo: El 50% (5) considera que es muy desfavorable, el 40% (4) considera que es desfavorable, el 10% (1) considera que es favorable.

[2] Motivación: El 50% (5) considera que es muy desfavorable, el 40% (4) considera que es desfavorable, el 10% (1) considera que es favorable.

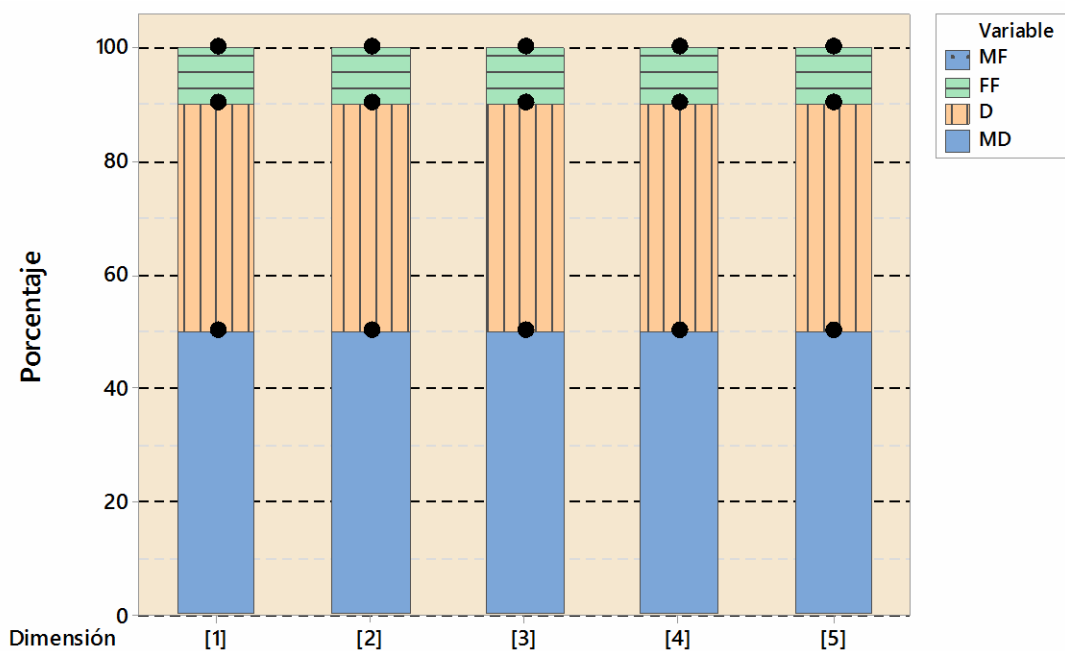
[3] Comunicación: El 50% (5) considera que es muy desfavorable, el 40% (4) considera que es desfavorable, el 10% (1) considera que es favorable.

[4] Trabajo en equipo: El 50% (5) considera que es muy desfavorable, el 40% (4) considera que es desfavorable, el 10% (1) considera que es favorable.

[5] Espacio físico: El 50% (5) considera que es muy desfavorable, el 40% (4) considera que es desfavorable, el 10% (1) considera que es favorable.

Gráfico 11

Diagrama de del clima institucional según dimensiones en el pre test.



Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

3.1.2 Resultados del clima institucional en el post test

Tabla 4

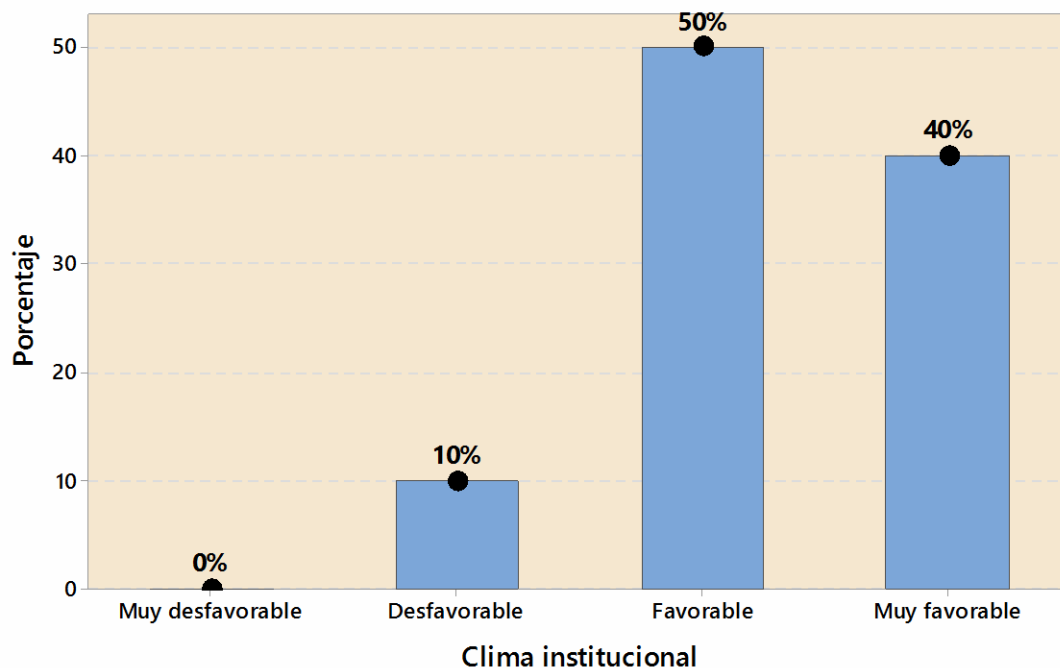
Resultados del clima institucional en el post test.

Clima institucional	f	%
Muy desfavorable	-	-
Desfavorable	1	10,0
Favorable	5	50,0
Muy favorable	4	40,0
Total	10	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Gráfico 12

Diagrama de resultados del clima institucional en el post test.



Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

La tabla 3 muestra el resultado del clima institucional en el post test, podemos observar que el 10% (1) de los docentes consideran que el clima institucional es desfavorable, el 50% (5) consideran que es favorable, el 40% (4) considera que es muy favorable. Evidentemente el nivel favorable está prevaleciendo en los resultados.

Tabla 5

Resultados del clima institucional según dimensiones en el post test.

Dimensiones del clima institucional	Muy desfavorable		Desfavorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Liderazgo	0	0,0	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100,0
[2] Motivación	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100,0
[3] Comunicación	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100,0
[4] Trabajo en equipo	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100,0
[5] Espacio físico	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

[1] Liderazgo: El 10% (1) considera que es desfavorable, el 40% (4) considera que es desfavorable, el 50% (5) considera que es muy favorable.

[2] Motivación: El 50% (5) considera que es favorable, el 50% (5) considera que es muy favorable.

[3] Comunicación: El 60% (6) considera que es favorable, el 40% (4) considera que es muy favorable.

[4] Trabajo en equipo: El 60% (6) considera que es favorable, el 40% (4) considera que es muy favorable.

[5] Espacio físico: El 60% (6) considera que es favorable, el 40% (4) considera que es muy favorable.

3.1.3 Resultados del pre test y post test del experimento

Tabla 6. Resultados de la diferencia del clima institucional en el pre y post test.

Categoría	Pre test		Post test		Diferencia	
	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	6	60,0	0	0,0	-6	-60,0
Desfavorable	1	10,0	0	0,0	-1	-10,0
Favorable	5	50,0	1	10,0	4	40,0
Muy favorable	4	40,0	4	40,0	0	0,0
100,0	10	100,0	-	-	-	-

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

La tabla 5 muestra el resultado de la variabilidad del clima institucional en ambos momentos del experimento (pre y post test), podemos observar que en el nivel muy desfavorable existe una disminución del 60%, en el nivel favorable existe una disminución del 20%, sin embargo, en el nivel favorable existe un incremento del 40% y en el nivel muy favorable existe un incremento del 40%.

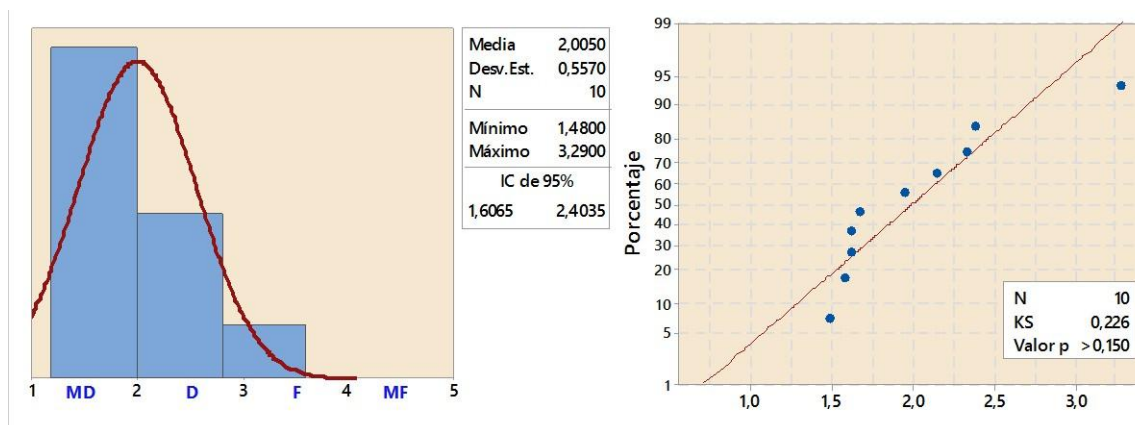
3.2 Resultados a nivel inferencial

3.2.1 Pruebas de normalidad de las mediciones

Las puntuaciones obtenidas de la medición de la variable dependiente lo llevamos a la escala de cinco puntos de Likert y procedemos a determinar si tienen distribución normal, para ello utilizamos la estadística de bondad de ajuste K-S de Kolmogorov – Smirnov basada en la máxima desviación de las frecuencias observada frente a las frecuencias esperadas.

Gráfico 13

Estadísticas descriptivas y de bondad de ajuste en el pre test.



Fuente: *Software estadístico.*

Para la fase del pre test la media obtenida es 2,005 tipificada como desfavorable, además el valor de la desviación estándar es de 0,557 que nos representa el grado de dispersión de los datos respecto a la media; el valor mínimo obtenido es 1,48 y el valor máximo es 3,29. Asimismo se muestra los límites del intervalo de confianza de la media poblacional al 95% [1,6065-2,4035]. El histograma de frecuencia muestra que los datos siguen distribuciones normales. Sin embargo, procederemos a determinar la normalidad de forma analítica para lo cual procedemos a plantearnos las hipótesis:

- **Hipótesis nula (H₀)**

La distribución de las puntuaciones del clima institucional en el pre test sigue una distribución normal.

$$X = N(0;1)$$

- **Hipótesis alterna (H₁)**

La distribución de las puntuaciones del clima institucional en el pre test no sigue una distribución normal.

$$X \neq (0;1)$$

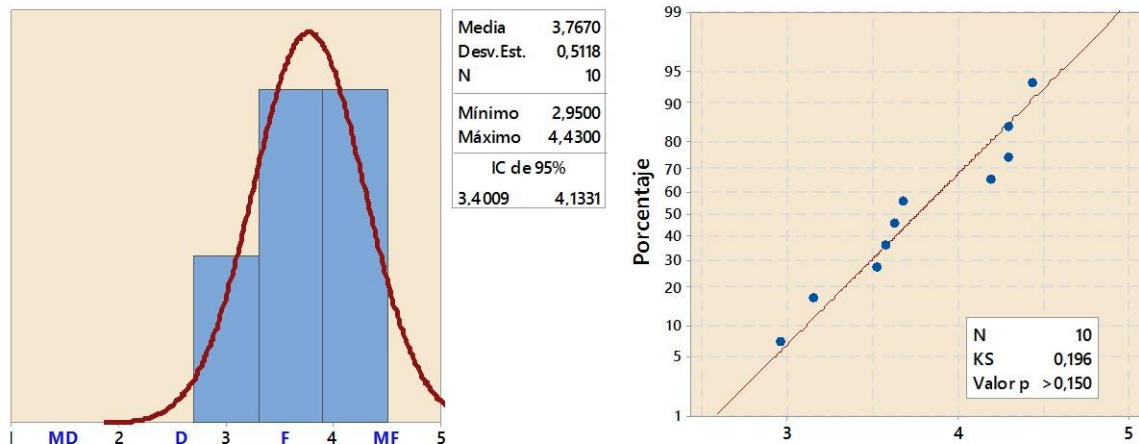
En el gráfico 5 se tienen los resultados de la estadística bondad K-S cuyo valor es:

$$D = \text{Max} |F_n(x) - F_0(x)| = 0,226$$

La misma que tienen un contraste de significancia $p > 0,15 > 0,05$ por tanto aceptamos la hipótesis nula y concluimos que los datos tienen distribución normal.

Gráfico 14

Estadísticas descriptivas y de bondad de ajuste en el post test.



Fuente: *Software estadístico.*

Para la fase del post test la media obtenida es 3,7670 tipificada como favorable, además el valor de la desviación estándar es de 0,5118 que nos representa el grado de dispersión de los datos respecto a la media; el valor mínimo obtenido es 2,95 y el valor máximo es 4,43. Asimismo se muestra los límites del intervalo de confianza de la media poblacional al 95% [3,4009-4,1331]. El histograma de frecuencia

muestra que los datos siguen distribuciones normales. Sin embargo, procederemos a determinar la normalidad de forma analítica para lo cual procedemos a plantearnos las hipótesis:

- **Hipótesis nula (H_0)**

La distribución de las puntuaciones del clima institucional en el post test sigue una distribución normal.

$$X = N(0;1)$$

- **Hipótesis alterna (H_1)**

La distribución de las puntuaciones del clima institucional en el post test no sigue una distribución normal.

$$X \neq (0;1)$$

En el gráfico 5 se tienen los resultados de la estadística bondad K-S cuyo valor es:

$$D = \text{Max} F_n(x) - F_0(x) = 0,226$$

La misma que tienen un contraste de significancia $p > 0,15 > 0,05$ por tanto aceptamos la hipótesis nula y concluimos que los datos tienen distribución normal.

3.2.2 Determinación de la influencia de la variable independiente sobre la dependiente

De las gráficas 5 y 6 deducimos que la diferencia de medias del pre y post test es:

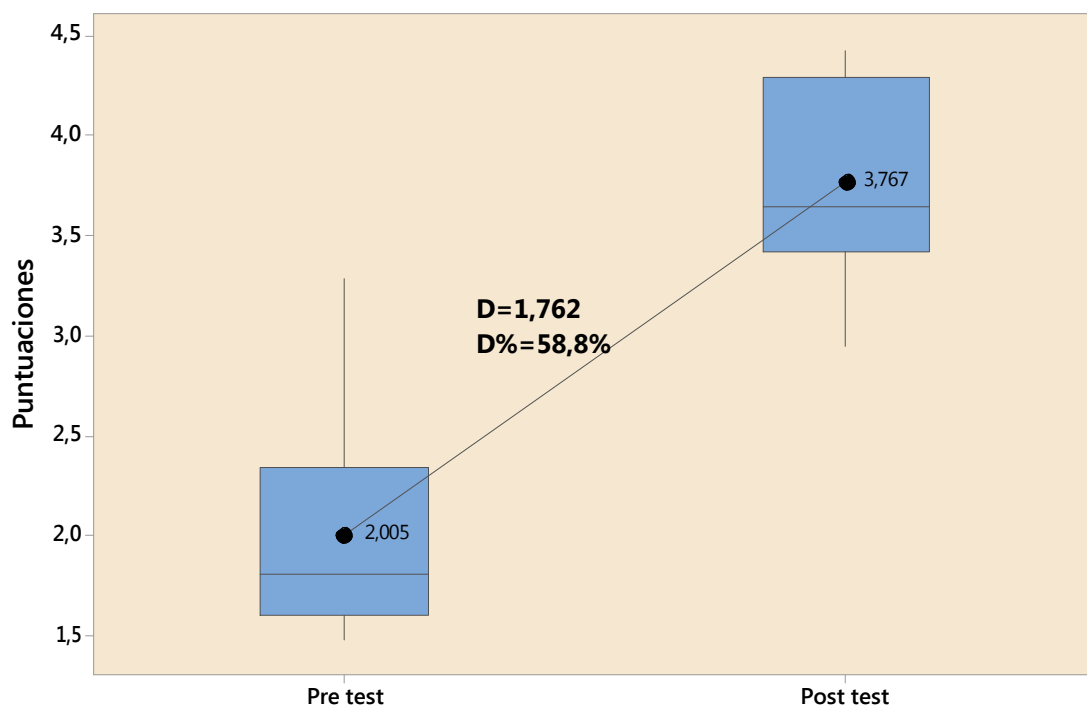
$$|D| = \mu_{post} - \mu_{pre} = 3,7670 - 2,0050 = 1,762$$

Esta diferencia positiva se explica por la influencia positivo de la variable *práctica de relaciones interpersonales* sobre la variable *clima institucional*. En diagrama de caja siguiente muestra esta diferencia, además se nota que no existe la presencia de casos atípicos y que las cajas no se traslapan lo cual es una evidencia de la presencia de una diferencia significativa y que la variable independiente ha tenido el efecto deseado.

Gráfico 15

Diagrama de cajas para determinar la influencia de la práctica de relaciones en el

clima institucional.



Fuente: *Software estadístico.*

Mallar et al. (1980), Smith et al. (1984) y Bloom (1984), entre otros, plantean un modelo para identificar el impacto de una variable independiente sobre una dependiente teniendo en cuenta que se tiene un espacio temporal en la cual ha actuado la variable independiente.

En dicho modelo se asume que la media esperada de la variable resultado de los desertores del pre test y el post test es la misma. Los mencionados autores plantean el siguiente modelo:

$$D = \frac{E(Y_{post}) - E(Y_{pre})}{t}$$

Siendo:

D_p : Efecto esperado de la variable dependiente.

$E(Y_{post})$: Media en el post test.

$E(Y_{pre})$: Media en el pre test.

t : Tasa de desertores de la muestra.

Los valores de las esperanzas matemáticas lo obtenemos de los gráficos anteriores, de igual manera por el registro de las actividades al desarrollar la

práctica de relaciones interpersonales en la Institución Educativa sabemos que el número de desertores es cero, con lo cual el impacto esperado es:

$$D = \frac{E(Y_{post}) - E(Y_{pre})}{E(Y_{pre})} = \frac{3,7670 - 2,005}{2,005} = 1,762$$

Este resultado para representarlo en términos porcentuales, utilizamos las especificaciones del instrumento de medición, entonces el impacto de la *práctica de relaciones interpersonales* en el *clima institucional* es:

$$D (\%) = \left(\frac{1,76}{2} \right) \times 100\% = 58,8\%$$

Tabla 7

Resultados del impacto de la práctica de las relaciones interpersonales en las dimensiones del clima institucional.

Dimensiones del clima institucional	Estadísticas			
	E(Y _{pre})	E(Y _{post})	1-t	Impacto
Liderazgo	1,980	3,68	1,00	56,3%
Motivación	1,950	4,05	1,00	68,9%
Comunicación	2,100	3,68	1,00	54,5%
Trabajo en equipo	1,980	3,76	1,00	58,9%
Espacio físico	1,950	3,73	1,00	58,4%

Fuente: *base de datos.*

En la tabla anterior observamos los resultados del impacto de la práctica de las relaciones interpersonales en cada una de las dimensiones del clima institucional.

3.2.3 Verificación de la hipótesis general de investigación

Considerando que las puntuaciones en el pre y post test de la variable clima institucional tienen distribución normal, procedemos a utilizar los elementos de la estadística inferencial y específicamente la estadística “t” de Student por tener una muestra pequeña. Para realizar la verificación de la hipótesis de investigación

seguimos el esquema propuesto por Karl Pearson.

● **Hipótesis Nula (Ho):**

La práctica de las relaciones interpersonales no influye significativamente en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

$$\mu_D = 0$$

Siendo:

μ Diferencia de medias del post y pre test.

D :

● **Hipótesis Alterna (H1):**

La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

$$\mu_D > 0$$

Considerando un nivel de significancia del $\alpha=5\%$ procedemos a utilizar la estadística “t” de Student para determinar el valor calculado “Vc”:

$$t = \frac{\bar{D}}{\frac{S_D}{\sqrt{n}}} = \frac{1,7619 \sqrt{10}}{0,64711} = 8$$

Siendo:

n: Tamaño de la Muestra

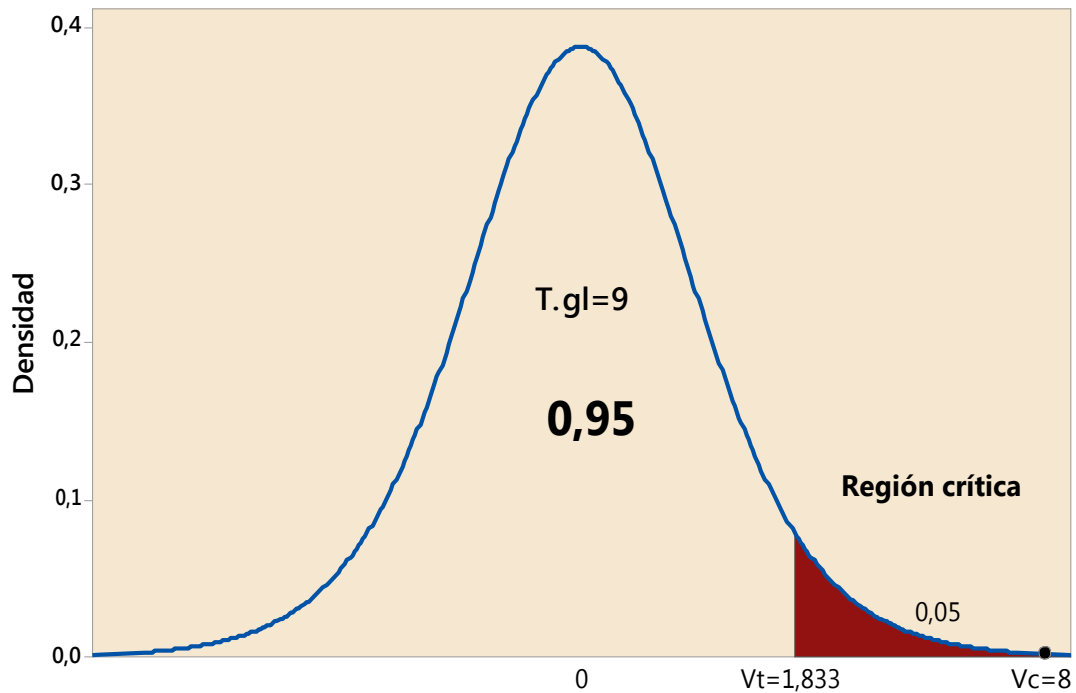
D: Diferencia del i-ésimo valor de las muestras.

S_D: Desviación Típica.

El valor tabulado lo ubicamos en la distribución “t” con 9 grados de libertad cuyo punto crítico es 1,833 (obtenido de las tablas estadísticas).

Gráfico 16

Diagrama de la distribución “t” de student para gl=9.



Fuente: *Software estadístico.*

Puesto que $V_c > V_t$ ($8 > 1,833$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018 con un 95% de confianza.

Asimismo, se deduce que la probabilidad asociado a la prueba de hipótesis general es:

$$P[t > 8] = 0,00 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 0,05 se confirma en rechazar la hipótesis nula y acepta la alterna.

3.2.4 Verificación de las hipótesis específicas

En la siguiente tabla se muestra el resumen de las estadísticas para la verificación de las hipótesis específicas de investigación.

Tabla 8

Estadísticas para la verificación de las hipótesis específicas.

Dimensiones del clima institucional	Estadísticas de la influencia con la práctica de las relaciones interpersonales					Decisión
	D	S _D	V _c	V _t	V _c >V _T	
Liderazgo	1,70	0,819	7	1,833	TRUE	Rechaza Ho
Motivación	2,10	0,973	7	1,833	TRUE	Rechaza Ho
Comunicación	1,58	0,726	7	1,833	TRUE	Rechaza Ho
Trabajo en equipo	1,78	0,553	10	1,833	TRUE	Rechaza Ho
Espacio físico	1,78	0,721	8	1,833	TRUE	Rechaza Ho

Fuente: base de datos.

a) Prueba de la primera hipótesis específica

● Hipótesis Nula (H₀):

La práctica de las relaciones interpersonales no influye significativamente en la mejora de la dimensión liderazgo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

● Hipótesis Alternativa (H₁):

La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora de la dimensión liderazgo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

Análisis

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la “t” para muestras relacionadas es 7 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,833 con lo cual al ser comparados resulta $7 > 1,833$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa con un 95% de confianza.

b) Prueba de la segunda hipótesis específica

● Hipótesis Nula (H₀):

La práctica de las relaciones interpersonales no influye significativamente en la mejora de la dimensión motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

● **Hipótesis Alterna (H1):**

La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora de la dimensión motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

ANÁLISIS

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la “t” para muestras relacionadas 7 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,833 con lo cual al ser comparados resulta $7 > 1,833$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

c) Prueba de la tercera hipótesis específica

● **Hipótesis Nula (Ho):**

La práctica de las relaciones interpersonales no influye significativamente en la mejora de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

● **Hipótesis Alterna (H1):**

La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

Análisis

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la “t” para muestras relacionadas 7 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,833 con lo cual al ser comparados resulta $7 > 1,833$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

d) Prueba de la cuarta hipótesis específica

● **Hipótesis Nula (Ho):**

La práctica de las relaciones interpersonales no influye significativamente en la mejora de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

● **Hipótesis Alternativa (H1):**

La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

Análisis

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la "t" para muestras relacionadas 10 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,833 con lo cual al ser comparados resulta $10 > 1,833$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa con un 95% de confianza.

e) Prueba de la quinta hipótesis específica

● **Hipótesis Nula (H0):**

La práctica de las relaciones interpersonales no influye significativamente en la mejora de la dimensión espacio físico de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

● **Hipótesis Alternativa (H1):**

La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora de la dimensión espacio físico de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 2018.

Análisis

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la "t" para muestras relacionadas 8 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,833 con lo cual al ser comparados resulta $8 > 1,833$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa con un 95% de confianza.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Existe un estudio que millones de personas en la sociedad occidental no son felices en su vida social. Por lo tanto, si no son felices en su vida social difícilmente lograrán ser felices en su vida en general. (Fordyce, 1984). Considerando que en nuestras épocas, la gran mayoría de las personas no se relacionan de forma adecuada, observándose conductas y actitudes negativas que expresan pesimismo, agresividad, intransigencia, chismes, pleitos, entre otras actitudes que causan dificultades de relacionarse con los demás. En conclusión, existen dificultades para relacionarse con los demás. Solo imaginémosnos estas dificultades a niveles de instituciones educativas con problemas de relaciones interpersonales entre los educadores generando un malestar emocional, físico y sobre todo llevar una calidad de vida inadecuada con todos. (Roca, 2014). Por lo tanto el hablar de habilidades para relacionarse con los demás, es un reto para implementar técnicas a nivel de instituciones que permitan un desarrollo personal en toda la comunidad.

Realidad que motivo a formular el objetivo de la investigación fue determinar la influencia de las *prácticas de relaciones interpersonales* en el *clima institucional*. De acuerdo con Kerlinger (2002) en un diseño de experimento se tienen que determinar la influencia en la variable dependiente, los resultados muestran que el impacto es de 58,8% en el clima institucional de la Institución Educativa.

Los resultados de la prueba de hipótesis general nos indican que dicho impacto generado de 58,8% resulta significativo al nivel de 0,05, pues según el gráfico 9 la probabilidad asociada es $p < 0,05$. Según Hernández (2014) este resultado garantiza que efectivamente la variabilidad de las puntuaciones del clima institucional es causada por el efecto de la variable independiente.

En general el 60% los docentes al inicio del experimento consideraban el clima institucional como muy desfavorable y en el post test

no se tienen a ningún docente que considera muy desfavorable. Sin embargo, al inicio ningún docente consideraba el clima institucional muy favorable y al concluir el estudio el 40% la considera favorable. Estas variaciones corroboran la influencia positiva y significativa de la práctica de las relaciones interpersonales.

Tal como Bolaños, (2015), a través de su investigación “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos”, demuestra que existe influencia de las relaciones interpersonales con el manejo de conflictos en los docentes y administrativos educativos, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil, y como principal recomendación se tiene que se implementen actividades para la conservación de los buenos niveles de interacción docente.

Gonzales & Huamán, (2016), también determinaron que el programa “habilidades socioemocionales” influye significativamente en la mejora del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca. Eso implica que la constante actividad sobre a relaciones interpersonales mejoraría el clima laboral.

Para el cumplimiento del primer objetivo específico se ha determinado que la *práctica de relaciones interpersonales* influyen en el *liderazgo* como parte del clima institucional en un 56,3% y la prueba de hipótesis muestra dicha influencia es significativa al nivel del 0,05. En el post test el 10% de docentes la consideran desfavorable, el 40% de docentes consideran que el clima institucional en la dimensión liderazgo es favorable y el otro 50% la consideran muy favorable.

Para el cumplimiento del segundo objetivo específico se ha determinado que la *práctica de relaciones interpersonales* influyen en la *motivación* como parte del clima institucional en un 68,9% y la prueba de

hipótesis muestra dicha influencia es significativa al nivel del 0,05. En el post test el 50% de docentes consideran que el clima institucional en la dimensión motivación es favorable y el otro 50% la consideran muy favorable.

Para el cumplimiento del tercer objetivo específico se ha determinado que la *práctica de relaciones interpersonales* influyen en la *comunicación* como parte del clima institucional en un 54,5% y la prueba de hipótesis muestra dicha influencia es significativa al nivel del 0,05. En el post test el 60% de docentes consideran que el clima institucional en la dimensión comunicación es favorable y el otro 40% la consideran muy favorable.

Para el cumplimiento del cuarto objetivo específico se ha determinado que la *práctica de relaciones interpersonales* influyen en el *trabajo en equipo* como parte del clima institucional en un 58,9% y la prueba de hipótesis muestra dicha influencia es significativa al nivel del 0,05. En el post test el 60% de docentes consideran que el clima institucional en la dimensión trabajo en equipo es favorable y el otro 40% la consideran muy favorable.

Finalmente, para el cumplimiento del quinto objetivo específico se ha determinado que la *práctica de relaciones interpersonales* influyen en el *espacio físico* como parte del clima institucional en un 58,4% y la prueba de hipótesis muestra dicha influencia es significativa al nivel del 0,05. En el post test el 60% de docentes consideran que el clima institucional en la dimensión trabajo en equipo es favorable y el otro 40% la consideran muy favorable.

Tal como aporta Gallardo, Arenas, & Ripoll, (2011), que la aplicación de un programa podía haber mejores resultados y donde a través de la investigación se obtuvo que la satisfacción con las relaciones interpersonales con la jefatura explica un 47,01% la SLG, en cambio, las relaciones interpersonales con los pares explica un 37,77%; y (b) si existe una alta satisfacción con jefes y baja con pares, se presenta un 42% de probabilidad de que los trabajadores manifiesten SLG; (b) en la situación

inversa, alta satisfacción con pares y baja con jefaturas, entonces se presenta una baja probabilidad de manifestar SLG (17%).

V. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la *práctica de las relaciones interpersonales* influye de forma positiva y significativa en el *clima institucional* de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 20148. La intensidad de la influencia es del 58,8%. En la fase del post test el 10% de docentes consideran que el clima institucional es desfavorable, el 50% la consideran como favorable y el 40% la consideran como muy favorable.
2. Se ha determinado que la *práctica de las relaciones interpersonales* influye de forma positiva y significativa en el *liderazgo* como parte del *clima institucional* de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 20148. La intensidad de la influencia es del 56,3%. En la fase del post test el 10% de docentes consideran que el *liderazgo* en la Institución Educativa es desfavorable, el 50% la consideran como favorable y el 40% la consideran como muy favorable.
3. Se ha determinado que la *práctica de las relaciones interpersonales* influye de forma positiva y significativa en la *motivación* como parte del *clima institucional* de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 20148. La intensidad de la influencia es del 68,9%. En la fase del post test el 50% de docentes consideran que la *motivación* en la Institución Educativa es favorable y el 50% la consideran como muy favorable.
4. Se ha determinado que la *práctica de las relaciones interpersonales* influye de forma positiva y significativa en la *comunicación* como parte del *clima institucional* de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 20148. La intensidad de la influencia es del 54,5%. En la fase del post test el 60% de docentes consideran que la *comunicación* en la Institución Educativa es favorable y el 40% la consideran como muy favorable.
5. Se ha determinado que la *práctica de las relaciones interpersonales* influye de forma positiva y significativa en el *trabajo en equipo* como parte del *clima institucional* de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto

Marayniyocc - 20148. La intensidad de la influencia es del 58,9%. En la fase del post test el 60% de docentes consideran que el *trabajo en equipo* en la Institución Educativa es favorable y el 40% la consideran como muy favorable.

6. Se ha determinado que la *práctica de las relaciones interpersonales* influye de forma positiva y significativa en el *espacio físico* como parte del *clima institucional* de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 20148. La intensidad de la influencia es del 58,4%. En la fase del post test el 60% de docentes consideran que el *espacio físico* en la Institución Educativa es favorable y el 40% la consideran como muy favorable.

VI. SUGERENCIAS.

1. Implementar a nivel extracurricular programas o espacios que fortalezcan las buenas relaciones interpersonales para fomentar un buen *clima institucional* en los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 20148.
2. Fomentar talleres de *liderazgo* y oratoria como parte del *clima institucional* una vez al mes.
3. Proponer programas de *motivación* constante a los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc - 20148. Para garantizar un buen desempeño en el proceso pedagógico.
4. Dar continuidad y prioridad en temas de desarrollo social, personal y profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Organizacional*. México D.F: Wadsworth Cenage Learning.
- Ararteko, H. (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. Vasco, España: Gráficas Santa María.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Brunet, I., & Schilman, F. (2005). *Convivir con el Capital Financiero: Corralito y Movimientos Ahorristas*. España : Editorial Fundamentos.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Carrillo, J. (2011). *Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en constructoras del AMM*. Monterey: Universidad de Monterey.
- Castaño, P., Heno, L., & Martinez, D. (2016). *Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción*. Medellin, Colombia: Universidad De San Buenaventura Medellín.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinamica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Contini de González, N. (2008). *Habilidades interpersonales y éxito personal y social*. Italia: Universidad de Palermo.
- Fordyce, B. (1984). *Receive Honorary Degree from Wits University, his Alma Mater*. University of the Witwatersrand.
- Gallardo, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2011). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- García, Ibarra, & Contreras. (2011). *Diagnóstico de Clima Organizacional*. México: Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato.
- Garza, M. R. (2009). *Fuentes genealógicas y teorías esenciales de la comunicación interpersonal*. Razón y Palabra.
- Gómez, F. (2014). *Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional de Huancavelica*. Huancavelica.
- Gonzales, K., & Huamán, S. (2016). *Influencia del programa “Habilidades Socioemocionales” para mejorar el clima laboral en los docentes de la institución educativa N° 30175 huamanmarca – Chilca*. Huancayo: UPLA.

- Huaman, S., & Gonzalez, K. (2016). *Influencia del programa "habilidades socioemocionales" para mejorar el clima laboral en los docentes de Ial.E. 30175 Huamanmarca*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Kelly, J. (2002). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao: D.D.B.
- Kelly, J. A. (1992). *Entrenamiento en habilidades sociales*. Bilbao: DDB.
- L'euyer, R. (1975). *La genése du concept de soi: théorie et recherches. Les transformations des perceptions de soi chez les enfants ages de trois, cinq et huit ans*. Sherbrooke: Editions Naaman.
- López, O. (2011). *Los lineamientos del mejoramiento del Clima Organizacional de Seguridad (COS)*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Mendez, I., & Ryszard, M. (2015). *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona*. Mexico: Universidad Iberoamericana.
- Moloch, L. (2009). *Relación entre las habilidades sociales, estilos de aprendizaje, personalidad y rendimiento académico en estudiantes de psicología de una universidad de Lima*. Lims: Universidad de Lima.
- Ovejero, A. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Valencia: Acde.
- Rodríguez, R. L. (2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización Estatal Chilena*. Chile.
- Sánchez, D. (2011). *Clima organizacional según la Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*. Lima – Perú: instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Editorial Alba.
- Tintaya, L. (2017). *Relación del clima laboral y la satisfacción académica del estudiante de la clínica odontológica de la universidad nacional del altiplano*. Puno.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey: Nuevo León.
- Zupiría, X. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades, universidad del país vasco*. España: Biblboa.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La práctica de las relaciones interpersonales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018

Autor: Br. Maria Isabel Castro Zevallos y Margarita Lourdes Chauca Hilario

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Problema General: P.E.G. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?	Objetivo General: O.G. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018	Hipótesis General: H.G. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018	Variable X: Practica de las relaciones interpersonales	Empatía	Aprende a ubicare en lugar de los demás		Escala Ordinal Escala ordinal La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
					Comprende las necesidades de sus colegas		
				P.E.1. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión liderazgo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?	O.E.1. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión liderazgo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018	H.E.1. La práctica de las relaciones interpersonales influye significativamente en la mejora de la dimensión liderazgo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018	
Practica cuatro ingredientes de la asertividad							
P.E.2. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión motivación en la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?	O.E.2. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018	H.E.2. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018		Solución de conflicto	Define y replantea el conflicto		
					Practica el arte de negociar		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
P.E.3. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018?	O.E.3. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018	H.E.3. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018	Variable Y: Clima institucional	Dimensión liderazgo	Existe una clara indicación de las funciones Su jefe inmediato le permite participar en la planificación Mi jefe inmediato se		

					toma en cuenta las opiniones		
P.E.4. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018?	O.E.4. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018	H.E.4. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018			Dimensión motivación	Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo Tengo la libertad de realizar cambios Se reconoce mi esfuerzo si trabajo	Escala Ordinal Escala ordinal
					Dimensión comunicación	Recibo información necesario Los medios que se utilizan resultan ser más eficientes Se hace presente la retroinformación	La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
P.E.5. ¿Cómo influye la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión ambiente laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018?	O.E.5. Determinar la influencia de la práctica de las relaciones interpersonales en la mejora de la dimensión ambiente laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018	H.E.5. La práctica de las relaciones interpersonales influyen significativamente en la mejora de la dimensión ambiente laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018			Dimensión trabajo en equipo	Los objetivos están claramente establecidos El apoyo y escucha sucede en el equipo Se hace presente el intercambio de ideas El equipo de trabajo se orienta a solución Se complementa el talento y conocimientos	
				*	Dimensión ambiente laboral	Cuenta con iluminación Cuenta con un servicio de aseo Existe una ventilación	

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>El tipo de investigación ES EXPERIMENTAL porque el uso del término es bastante coloquial; así, hablamos de “experimentar” cuando mezclamos sustancias químicas y vemos la reacción provocada, o cuando nos cambiamos de peinado y observamos el efecto que suscita en nuestras amistades dicha transformación. Es decir esta vez manipularemos la variable clima institucional (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994)</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El diseño que corresponde al presente estudio es PRE EXPERIMENTAL, porque estos diseños utilizan solo un grupo experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994).</p> <p>Diseño:</p> <p style="text-align: center;">G.E: O₁ X O₂</p> <p>Donde:</p> <p style="padding-left: 20px;">G.E: Grupo experimental O₁: pre test O₂: post test X: Representa la manipulación de la variable independiente.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Para el análisis de datos se tendrá como base la estadística descriptiva e inferencial; se elaboraran las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos que respectivamente corresponden a cada indicador, dimensión y variables.</p> <p>El procesamiento de datos se realizará mediante el Programa SPSS-23, para luego determinar el cálculo de las medidas de tendencia central y dispersión.</p> <p>La contrastación de hipótesis se realizará mediante la Prueba t de Student y Prueba de Bondad de ajuste de Chi cuadrado.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS.</p> <p>Para el análisis se evaluara el nivel de Gestión de la comunicación asertiva en los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018, Huancavelica, cuyas edades fluctúan entre 28 y 50 años contratados y nombrados, quienes recibirán la aplicación de una encuesta a una muestra poblacional de 10 maestros entre hombres y mujeres, los cuales están laborando con frecuencia.</p> <p>POBLACIÓN , MUESTRA Y MUESTREO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La población estará conformada por 10 docentes • La muestra será un muestreo censal, ya que se considerará la misma cantidad de la población 	<p>Técnicas :</p> <p>La técnica utilizada fue una Encuesta para medir la efectividad del programa y la gestión de la comunicación asertiva</p> <p>INSTRUMENTO 1: Cuestionario para medir la efectividad de la práctica de las relaciones interpersonales por: Lopez, S (2014) La estructura de dicho plan de talleres fue tomado en cuenta de acuerdo a las dimensiones consideradas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dimensión Empatía</i> • <i>Dimensión Asertividad</i> • <i>Dimensión Solución de conflictos</i> <p>INSTRUMENTO 2: clima institucional por Brunet y Schilman (2005),</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dimensión liderazgo</i> • <i>Dimensión motivación</i> • <i>Dimensión comunicación</i> • <i>Dimensión trabajo en equipo</i> • <i>Dimensión ambiente laboral</i> <p>Dichos instrumentos son validados a juicio de expertos</p> <p style="text-align: center;"><i>La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre para ambos instrumentos.</i></p>

ANEXO 02 MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 1

Título: La práctica de las relaciones interpersonales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc - 2018

Autor: Br. Maria Isabel Castro Zevallos y Margarita Lourdes Chauca Hilario

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
VARIABLE X: PRACTICA DE RELACIONES INTERPERSONALES LOPEZ, S (2014)	Lopez, S (2014) "es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social"	Para medir la efectividad de la práctica de las relaciones interpersonales se diseñara un plan de trabajo de sesiones sobre práctica de relaciones interpersonales, donde se trabajará: empatía, asertividad y solución de conflictos	EMPATIA	Aprende a ubicare en lugar de los demás	P1. Desarrolla habilidades de solidaridad con los docentes							Ordinal
					P2. Logra con los maestros capacidades de ponerse en lugar de otros							Ordinal
					P3. Logra competencias de sensibilidad el uno con otros							Ordinal
				Comprende necesidades de sus colegas	P4. Desarrolla actividades basados en la necesidad y dificultades de los docentes							Ordinal
					P5. Identifica y soluciona con estrategias claras y precisos en temas de empatía							Ordinal
			ASERTIVIDAD	Aplica y practica el escuchar de la asertividad	P6. Desarrolla la capacidad de escuchar antes de hablar							Ordinal
					P6. Logra identificar y practicar en los docentes, en primer lugar los aspectos positivos de una persona antes de llamar la atención o decir las cosas negativas o incómodas							Ordinal
					P7. Aprende a expresar su incomodidad de manera asertiva							Ordinal
					P8. Logra en los maestros la expresión de sentimientos y pensamientos guardados o reprimidos							Ordinal
			SOLUCION DE CONFLICTOS	Define y replantea el conflicto Practica el arte de negociar	P9. Identifica la solución ante un dialogo solo de dos							Ordinal
					P10. Aprende a llamar la atención solo de dos, evitando la ridiculización con los demás							Ordinal
P11. Desarrolla la capacidad de negociar o buscar estrategias d conveniencia para ambas situaciones conflictivas										Ordinal		

ANEXO 03
MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 2

Título: La práctica de las relaciones interpersonales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018
Autor: Br. Maria Isabel Castro Zevallos y Margarita Lourdes Chauca Huerto

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CALIFICACIÓN	
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
VARIABLE 1. CLIMA ORGANIZACIONAL BRUNETY SCHILMAN (2005), Brunet y Schilman (2005), el clima institucional "es un concepto multidimensional de elementos ambientales que conforman el clima atmosférico" p. 2	El clima organizacional será medido a través de un cuestionario que consta de cinco dimensiones, va a ser medido a través de la escala de Likert	LIDERAZGO	1. Existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su aula.	P1: Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su aula.						Ordinal
			2. El jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo	P2: Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo						Ordinal
			3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar y resolver los problemas	P3: Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores						Ordinal
			4. Su jefe se esfuerza por fortalecer un buen ambiente de trabajo en el equipo	P4: Su jefe se esfuerza por fortalecer un buen ambiente de trabajo en el equipo						Ordinal
			5. Su jefe tiene en cuenta los intereses de los trabajadores	P5: Su jefe tiene en cuenta los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.						Ordinal
			6. La actitud del jefe fortalece positivamente las relaciones	P6: La actitud del jefe fortalece positivamente las relaciones de los trabajadores						Ordinal
		MOTIVO	7. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto	P7: Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando						Ordinal
			8. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto	P8: Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando						Ordinal

				10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan	P10: En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal														Ordinal	
			COMUNICACION	11. comunicación fluida y clara	P11: Recibe de su jefe inmediato una comunicación fluida y clara frente a sus funciones														Ordinal	
				12. Existe buena comunicación entre los trabajadores	P12: Existe buena comunicación entre los trabajadores de su oficina y su jefe inmediato															Ordinal
				13. La comunicación dentro de su oficina es adecuada y fluida	P13: Usted considera que la comunicación dentro de su oficina es adecuada y fluida entre todos los trabajadores															Ordinal
				14. Practica la comunicación asertiva, y positiva	P14: Su jefe inmediato y los demás trabajadores practican una comunicación asertiva, y positiva en cada momento															Ordinal
			TRABAJO EN EQUIPO	15. realiza cualquier actividad en equipo	P15: En su área de trabajo realizan cualquier actividad en equipo bajo la dirección de su jefe inmediato														Ordinal	
				16. existe buenos resultados	P16: Los resultados positivos del área es gracias a un buen trabajo en equipo															Ordinal
				17. Existe solidaridad y lealtad	P17: Existe solidaridad y lealtad dentro del equipo de trabajadores															Ordinal
				18. cumplimiento de metas con eficiencia y eficacia	P18: Usted considera que el trabajo en equipo es una opción para el cumplimiento de metas con eficiencia y eficacia															Ordinal
			ESPACIO FISICO	19. iluminación del espacio	P19: Considera que la iluminación del espacio donde trabaja es adecuado para llevar a cabo toda actividad programada														Ordinal	
				20. El servicio de aseo de su trabajo es higiénico y pulcro	P20: El servicio de aseo de su trabajo es higiénico y pulcro															Ordinal
				21. Existe una buena ventilación y un buen acondicionamiento	P21: Existe una buena ventilación y un buen acondicionamiento del ambiente donde trabaja															Ordinal
				22. Existe armonía y paz en el ambiente donde labora	P22: Existe armonía y paz en el ambiente donde labora															Ordinal

CUESTIONARIO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LOS TALLERES DE DESARROLLO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Sr. Trabajador.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre la efectividad de los talleres de relaciones interpersonales, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Nº del Encuestado: _____ Fecha: _____ Sexo: _____

Condición Laboral: _____ Especialidad: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	OPCIONES				
	Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
D1: EMPATIA					
P1. Desarrolla habilidades de solidaridad con los docentes	1	2	3	4	5
P2. Logra con los maestros capacidades de ponerse en lugar de otros	1	2	3	4	5
P3. Logra competencias de sensibilidad el uno con otros	1	2	3	4	5
P4. Desarrolla actividades basados en la necesidad y dificultades de los docentes	1	2	3	4	5
P5. Identifica y soluciona con estrategias claras y precisos en temas de empatía	1	2	3	4	5
D2: ASERTIVIDAD					
P6. Desarrolla la capacidad de escuchar antes de hablar	1	2	3	4	5
P7. Logra identificar y practicar en los docentes, en primer lugar los aspectos positivos de una persona antes de llamar la atención o decir las cosas negativas o incómodas	1	2	3	4	5
P8. Aprende a expresar su incomodidad de manera asertiva	1	2	3	4	5
P9. Logra en los maestros la expresión de sentimientos y pensamientos guardados o reprimidos	1	2	3	4	5
D3: SOLUCION DE CONFLICTOS					
P9. Identifica la solución ante un dialogo solo de dos	1	2	3	4	5
P10. Aprende a llamar la atención solo de dos, evitando la ridiculización con los demás	1	2	3	4	5
P11. Desarrolla la capacidad de negociar o buscar estrategias de conveniencia para ambas situaciones conflictivas	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Sr. (a) Administrativo (a): El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre Clima institucional, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Fecha: _____ Profesión: _____ Sexo: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	ESCALA				
DIMENSIÓN: LIDERAZGO					
1. Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su oficina	1	2	3	4	5
2. Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo	1	2	3	4	5
3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores	1	2	3	4	5
4. A tu criterio, su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo entro de la institución	1	2	3	4	5
5. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.	1	2	3	4	5
6. La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
7. En su institución u dependencia donde trabaja, recibe reconocimiento especial al buen desempeño laboral	1	2	3	4	5
8. Realiza trabajos con esmero fuera de su horario cotidiano (investigaciones, publicaciones u otros), ya que ellos son reconocidos por sus jefes inmediatos	1	2	3	4	5
9. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando	1	2	3	4	5
10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMUNICACION					
11. Recibe de su jefe inmediato una comunicación fluida y clara frente a sus funciones	1	2	3	4	5
12. Existe buena comunicación entre los trabajadores de su oficina y su jefe inmediato	1	2	3	4	5
13. Usted considera que la comunicación dentro de su oficina es adecuada y fluida entre todos los trabajadores	1	2	3	4	5
14. Su jefe inmediato y los demás trabajadores practican un comunicación asertiva, y positiva en cada momento	1	2	3	4	5
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO					
15. En su área de trabajo realizan cualquier actividad en equipo bajo la dirección de su jefe inmediato	1	2	3	4	5
16. Los resultados positivos del área es gracias a un buen trabajo en equipo	1	2	3	4	5
17. Existe solidaridad y lealtad dentro del equipo de trabajadores	1	2	3	4	5
18. Usted considera que el trabajo en equipo es una opción para el cumplimiento de metas con eficiencia y eficacia	1	2	3	4	5
19. Dentro de la institución, existe participación frecuente a través de equipos	1	2	3	4	5
DIMENSION: ESPACIO FISICO					
20. Considera que la iluminación del espacio donde trabaja es adecuado para llevar acabo toda actividad programada	1	2	3	4	5
21. El servicio de aseo de su trabajo es higiénico y pulcro	1	2	3	4	5
22. Existe una buena ventilación y un buen acondicionamiento del ambiente donde trabaja	1	2	3	4	5
23. Existe armonía y paz en el ambiente donde labora	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LOS TALLERES DE DESARROLLO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Sr. Trabajador.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre la efectividad de los talleres de relaciones interpersonales, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Nº del Encuestado: 1 Fecha: 25-06-18 Sexo: Femenino
 Condición Laboral: Nombrada Especialidad: Educación Primaria

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	OPCIONES				
	Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
D1: EMPATIA					
P1. Desarrolla habilidades de solidaridad con los docentes	1	2	3	4	5
P2. Logra con los maestros capacidades de ponerse en lugar de otros	1	2	3	4	5
P3. Logra competencias de sensibilidad el uno con otros	1	2	3	4	5
P4. Desarrolla actividades basados en la necesidad y dificultades de los docentes	1	2	3	4	5
P5. Identifica y soluciona con estrategias claras y precisos en temas de empatía	1	2	3	4	5
D2: ASERTIVIDAD					
P6. Desarrolla la capacidad de escuchar antes de hablar	1	2	3	4	5
P7. Logra identificar y practicar en los docentes, en primer lugar los aspectos positivos de una persona antes de llamar la atención o decir las cosas negativas o incómodas	1	2	3	4	5
P8. Aprende a expresar su incomodidad de manera asertiva	1	2	3	4	5
P9. Logra en los maestros la expresión de sentimientos y pensamientos guardados o reprimidos	1	2	3	4	5
D3: SOLUCION DE CONFLICTOS					
P9. Identifica la solución ante un dialogo solo de dos	1	2	3	4	5
P10. Aprende a llamar la atención solo de dos, evitando la ridiculización con los demás	1	2	3	4	5
P11. Desarrolla la capacidad de negociar o buscar estrategias de conveniencia para ambas situaciones conflictivas	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Sr. (a) Administrativo (a): El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre Clima institucional, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Fecha: _____ Profesión: Educación Primaria Sexo: Mujer

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	ESCALA				
DIMENSIÓN: LIDERAZGO					
1. Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su oficina	1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
2. Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo	1	2 <input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores	1	2 <input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
4. A tu criterio, su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo entro de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
5. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
6. La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
7. En su institución u dependencia donde trabaja, recibe reconocimiento especial al buen desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
8. Realiza trabajos con esmero fuera de su horario cotidiano (investigaciones, publicaciones u otros), ya que ellos son reconocidos por sus jefes inmediatos	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
9. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMUNICACION					
11. Recibe de su jefe inmediato una comunicación fluida y clara frente a sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
12. Existe buena comunicación entre los trabajadores de su oficina y su jefe inmediato	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
13. Usted considera que la comunicación dentro de su oficina es adecuada y fluida entre todos los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
14. Su jefe inmediato y los demás trabajadores practican un comunicación asertiva, y positiva en cada momento	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO					
15. En su área de trabajo realizan cualquier actividad en equipo bajo la dirección de su jefe inmediato	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
16. Los resultados positivos del área es gracias a un buen trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
17. Existe solidaridad y lealtad dentro del equipo de trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
18. Usted considera que el trabajo en equipo es una opción para el cumplimiento de metas con eficiencia y eficacia	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
19. Dentro de la institución, existe participación frecuente a través de equipos	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
DIMENSION: ESPACIO FISICO					
20. Considera que la iluminación del espacio donde trabaja es adecuado para llevar acabo toda actividad programada	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
21. El servicio de aseo de su trabajo es higiénico y pulcro	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
22. Existe una buena ventilación y un buen acondicionamiento del ambiente donde trabaja	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
23. Existe armonía y paz en el ambiente donde labora	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Sr. (a) Administrativo (a): El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre Clima institucional, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Fecha: _____ Profesión: Docencia Primaria Sexo: Masculino

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	ESCALA				
DIMENSIÓN: LIDERAZGO					
1. Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su oficina	1	2	3	4	5
2. Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo	1	2	3	4	5
3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores	1	2	3	4	5
4. A tu criterio, su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo dentro de la institución	1	2	3	4	5
5. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.	1	2	3	4	5
6. La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
7. En su institución u dependencia donde trabaja, recibe reconocimiento especial al buen desempeño laboral	1	2	3	4	5
8. Realiza trabajos con esmero fuera de su horario cotidiano (investigaciones, publicaciones u otros), ya que ellos son reconocidos por sus jefes inmediatos	1	2	3	4	5
9. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando	1	2	3	4	5
10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMUNICACION					
11. Recibe de su jefe inmediato una comunicación fluida y clara frente a sus funciones	1	2	3	4	5
12. Existe buena comunicación entre los trabajadores de su oficina y su jefe inmediato	1	2	3	4	5
13. Usted considera que la comunicación dentro de su oficina es adecuada y fluida entre todos los trabajadores	1	2	3	4	5
14. Su jefe inmediato y los demás trabajadores practican una comunicación asertiva, y positiva en cada momento	1	2	3	4	5
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO					
15. En su área de trabajo realizan cualquier actividad en equipo bajo la dirección de su jefe inmediato	1	2	3	4	5
16. Los resultados positivos del área es gracias a un buen trabajo en equipo	1	2	3	4	5
17. Existe solidaridad y lealtad dentro del equipo de trabajadores	1	2	3	4	5
18. Usted considera que el trabajo en equipo es una opción para el cumplimiento de metas con eficiencia y eficacia	1	2	3	4	5
19. Dentro de la institución, existe participación frecuente a través de equipos	1	2	3	4	5
DIMENSION: ESPACIO FISICO					
20. Considera que la iluminación del espacio donde trabaja es adecuado para llevar a cabo toda actividad programada	1	2	3	4	5
21. El servicio de aseo de su trabajo es higiénico y pulcro	1	2	3	4	5
22. Existe una buena ventilación y un buen acondicionamiento del ambiente donde trabaja	1	2	3	4	5
23. Existe armonía y paz en el ambiente donde labora	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

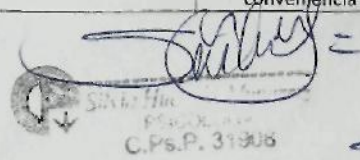
ANEXO 4

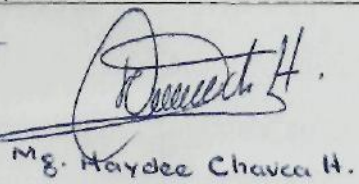
MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 1

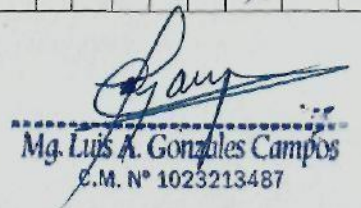
Título: La práctica de las relaciones interpersonales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018

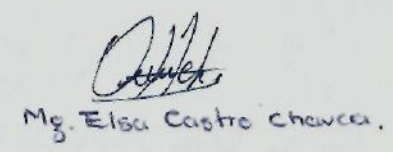
Autor: Br.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					CRITERIOS DE CALIFICACION				OBSERVACION				
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
VARIABLE X: PRACTICA DE RELACIONES INTERPERSONALES LOPEZ, S (2014)	EMPATIA	Aprende a ubicarse en lugar de los demás	P1. Desarrolla habilidades de solidaridad con los docentes						X	X	X	X					
			P2. Logra con los maestros capacidades de ponerse en lugar de otros						X	X	X	X					
			P3. Logra competencias de sensibilidad el uno con otros						X	X	X	X					
		Comprende las necesidades de sus colegas	P4. Desarrolla actividades basados en la necesidad y dificultades de los docentes						X	X	X	X					
			P5. Identifica y soluciona con estrategias claras y precisos en temas de empatía						X	X	X	X					
	ASERTIVIDAD	Aplica y practica el escuchar	P6. Desarrolla la capacidad de escuchar antes de hablar						X	X	X	X					
			P6. Logra identificar y practicar en los docentes, en primer lugar los aspectos positivos de una persona antes de llamar la atención o decir las cosas negativas o incómodas						X	X	X	X					
		Practica cuatro ingredientes de la asertividad	P7. Aprende a expresar su incomodidad de manera asertiva						X	X	X	X					
			P8. Logra en los maestros la expresión de sentimientos y pensamientos guardados o reprimidos						X	X	X	X					
	SOLUCION DE CONFLICTOS	Define y replantea el conflicto	P9. Identifica la solución ante un dialogo solo de dos						X	X	X	X					
			P10. Aprende a llamar la atención solo de dos, evitando la ridiculización con los demás						X	X	X	X					
Practica el arte de negociar		P11. Desarrolla la capacidad de negociar o buscar estrategias d conveniencia para ambas situaciones conflictivas						X	X	X	X						


Mg. Haydee Chavez H.


Mg. Haydee Chavez H.


Mg. Luis A. Gonzales Campos
C.M. N° 1023213487


Mg. Elsa Castro Chavez.

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la efectivoad de los talleres de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N' 36424 de Alto Marayriyocc

OBJETIVO: Conocer efectividad de los talleres de desarrollo de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N' 36424 de Alto Marayniyocc

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N" 36424 de Alto Marayniyocc

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUAMAN MUNARRIZ, Silvia

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO



Silvia Huaman Munarriz
PSICOLOGA
C.Ps.P. 31908

Firma del evaluador

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la efectividad de los talleres de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

OBJETIVO: Conocer efectividad de los talleres de desarrollo de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GONZALES CAMPOS, Luis Alfredo

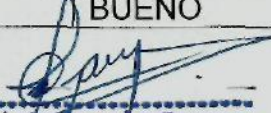
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


Mg. Luis A. Gonzales Campos
N° 1023213487

Firma del evaluador

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la efectividad de los talleres de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

OBJETIVO: Conocer efectividad de los talleres de desarrollo de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

DIRIGIDO A: Docentes de la institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CASTRO CHAUCA, Elsa

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO



Firma del evaluador

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la efectividad de los talleres de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

OBJETIVO: Conocer efectividad de los talleres de desarrollo de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CHAUCA HILARIO, Haydee

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO

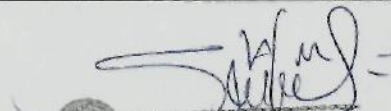

Firma del evaluador

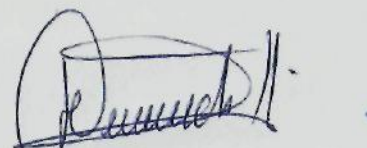
ANEXO 3
MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2
CLIMA INSTITUCIONAL

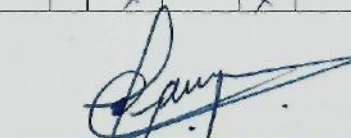
TITULO: La práctica de las relaciones interpersonales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc – 2018
Autor: Br.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE Y: CLIMA INSTITUCIONAL	LIDERAZGO	1. Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su oficina	1						X		X		X		X		
		2. Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo	2						X		X		X		X		
		3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores	3						X		X		X		X		
		4. A tu criterio, su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo entro de la institución	4						X		X		X		X		
		5. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.	5						X		X		X		X		
		6. La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores	6						X		X		X		X		
	MOTIVACION	7. En su institución u dependencia donde trabaja, recibe reconocimiento especial al buen desempeño laboral	7						X		X		X		X		
		8. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando	8						X		X		X		X		
		9. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando	9						X		X		X		X		
		10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal	10						X		X		X		X		
	COMUNICACION	1. Recibe de su jefe inmediato una comunicación fluida y clara frente a sus funciones	11						X		X		X		X		
		2. Existe buena comunicación entre los trabajadores de su oficina y su jefe inmediato	12						X		X		X		X		

	3. Usted considera que la comunicación dentro de su oficina es adecuada y fluida entre todos los trabajadores	13					✓	×	×	×		
	4. Su jefe inmediato y los demás trabajadores practican un comunicación asertiva, y positiva en cada momento	14					✓	×	×	×		
	5. En su área de trabajo realizan cualquier actividad en equipo bajo la dirección de su jefe inmediato	15					✓	×	×	×		
	6. Los resultados positivos del área es gracias a un buen trabajo en equipo	16					×	×	×	×		
TRABAJO EN EQUIPO	7. Existe solidaridad y lealtad dentro del equipo de trabajadores	17					×	×	×	×		
	8. Usted considera que el trabajo en equipo es una opción para el cumplimiento de metas con eficiencia y eficacia	18					×	×	×	×		
	9. Considera que la iluminación del espacio donde trabaja es adecuado para llevar acabo toda actividad programada	19					✓	×	×	×		
	20. El servicio de aseo de su trabajo es higiénico y pulcro	20					✓	×	×	×		
ESPACIO FISICO	21. Existe una buena ventilación y un buen acondicionamiento del ambiente donde trabaja	21					✓	×	×	×		
	22. Existe armonía y paz en el ambiente donde labora	22					✓	×	×	×		


 Silvia Huamán Méndez
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 31908


 Mg. Haydee Chauca H.


 Mg. Luis A. Gonzales Campos
 C.M. N° 1023213487


 Mg. Elsa Castro Chauca

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc

OBJETIVO: Conocer el nivel de desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marsyniyoc

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUAMAN MUNARRIZ, Silvia

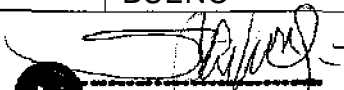
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


Silvia Huaman Munarriz
PSICOLOGA
C.Ps.P. 31908

Firma del evaluador

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

OBJETIVO: Conocer el nivel de desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CHAUCA HILARIO, Haydee

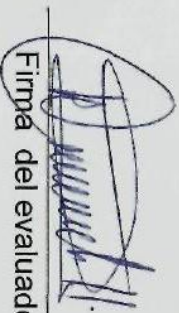
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


Firma del evaluador

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

OBJETIVO: Conocer el nivel de desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GONZALES CAMPOS, Luis Alfredo

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO



Mg. Luis A. Gonzales Campos
C.M. N° 1023213487

Firma del evaluador

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

OBJETIVO: Conocer el nivel de desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CASTRO CHAUCA, Elsa


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


Firma del evaluador

SOLICITA: Autorización para aplicar encuesta al personal docente.

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 36424 DE ALTO MARAYNIYOCC S.D.

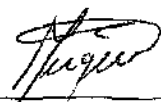
Chauca Hilario, Margarita Lourdes identificada con DNI N° 23276333, con domicilio legal en el Jr. Mercurio N° 102 de la ciudad de Huancavelica, y **Castro Zevallos, María Isabel** con DNI N° 23271692 y domiciliada en el Jr. Francisco Pizarro S/N Huancavelica; estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Huancavelica, ante UD., con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, encontrándonos realizando los estudios de Maestría, con mención en Administración de la Educación en la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo con sede en la ciudad de Huancavelica y teniendo la necesidad de validar la encuesta dirigida al personal docente que labora en la Institución Educativa; acudimos a su persona a fin de que nos acceda la autorización para la aplicación de la encuesta el día 25 del mes en curso con el instrumento cuestionario para realizar el trabajo de investigación titulado "**La práctica de las relaciones interpersonales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoce - 2018**"., para mayor referencia adjunto los instrumentos correspondientes.


POR LO EXPUESTO:

Señora directora, esperamos alcanzar nuestra solicitud para su ejecución respectiva.

Alto Marayniyocc, 25 de junio de 2018.



Prof. Margarita L. Chauca Hilario
DNI N° 2327633



Prof. María I. Castro Zevallos
DNI N° 23271692


Mg. Alejandrina Ramos Gata
DIRECTORA (e)
C.M. 1023485757

SOLICITA: Constancia de aplicación de encuesta a docentes.

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 36424 DE ALTO MARAYNIYOCC S.D.


Chauca Hilario, Margarita Lourdes identificada con **DNI N° 23276333**, con domicilio legal en el Jr. Mercurio n° 102 de la ciudad de Huancavelica, y **Castro Zevallos, María Isabel** con **DNI N° 23271692** y domiciliada en el Jr. Francisco Pizarro S/N Huancavelica; estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Huancavelica, ante UD., con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo realizado la encuesta al personal docente que labora en la Institución Educativa; para su respectiva validación acudimos a su persona a fin de que nos otorgue la constancia de aplicación de la encuesta para realizar el trabajo de investigación titulado **“La práctica de las relaciones interpersonales para mejorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyocc – 2018”**.

POR LO EXPUESTO:

Señora directora, esperamos alcanzar nuestra solicitud.

Alto Marayniyocc, 27 de junio de 2018.


Prof. Margarita L. Chauca Hilario
DNI N° 2327633


Prof. María I. Castro Zevallos
DNI N° 23271692


Mg. Alejandrina Ramos Gala
DIRECTORA (e)
C.M. 1023465757



LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 36424 DEL CENTRO POBLADO DE ALTO MARAYNIYOCC, DISTRITO DE ANCHONGA PROVINCIA DE ANGARAES Y REGGION HUANCVELICA, OTORGA LA PRESENTE:

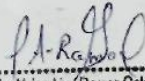
CONSTANCIA

A los docentes **Margarita Lourdes Chauca Hilario** y **María Isabel Castro Zevallos**, estudiantes de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo filial Huancavelica por haber aplicado un cuestionario de encuestas sobre **LA PRÁCTICA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36424 DE ALTO MARAYNIYOCC – 2018**, a los docentes trabajadores de esta Institución Educativa el día 25 de junio del presente año, la cual le sirvió para realizar el trabajo interno, en bien de la mejora de la institución a la que dirijo. Se le expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que crean por conveniente.

Alto Marayniyocc, 28 de junio de 2018.

Atentamente




Ms. Alejandrina Ramos Gata
DIRECTORA (a)
C.M. 1023485757

ENCUESTA DE ENTRADA



LAS SESIONES DE RELACIONES INTERPERSONALES



ENCUESTA DE SALIDA



