



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Autoestima y relaciones interpersonales de los
trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista
Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Milena Roció Mendoza Valdivia

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

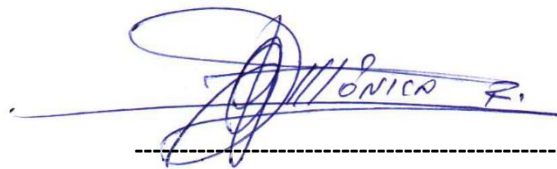
LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

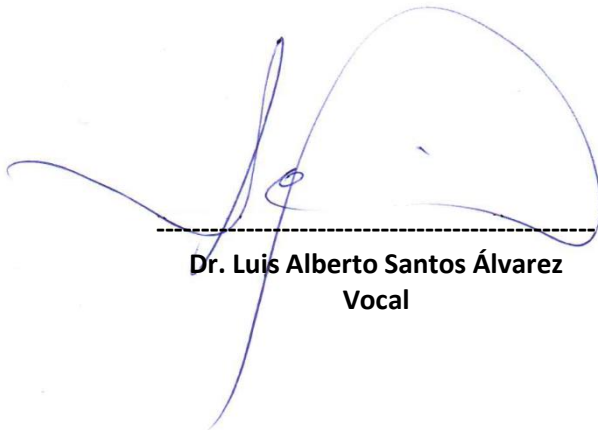
PERÚ - 2018



Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca
Presidente



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez
Secretario



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por permitirme la oportunidad de desarrollarme Profesionalmente, A mis amados padres (Santiago y Rocio) que son mi mayor motivación y fortaleza para salir adelante y a mis queridos hermanos por contar siempre con su apoyo y a todas las personas que se involucraron conmigo y confiaron en mí para el logro de mis objetivos.

Autora.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por facilitarme y ofrecerme la magnífica oportunidad de ampliar mi bagaje cultural y científico, de esta manera seguir creciendo profesionalmente en un mundo altamente competitivo.

Al personal docente y administrativo de la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia” de la ciudad Moquegua, porque me han ofrecido una serie de facilidades para poder aplicar los instrumentos de mi trabajo de investigación.

A mi estimado asesor Doctor LUIS ALBERTO, SANTOS ALVARÉZ, por su oportuna orientación, dedicación, ímpetu e identificación con la formulación de la presente investigación.

A todos mis compañeros de la maestría y demás personas que me apoyaron de diversas formas en el desarrollo y logro del presente trabajo.

Autora.

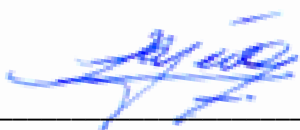
DECLARACION JURADA

Yo, **Milena Rocio Mendoza Valdivia**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela Postgrado, de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI. 72438559, con la tesis titulada “Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018.”, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 22 de julio de 2018



Milena Rocio Mendoza Valdivia
DNI N°: 72438559

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018.”, con el fin de determinar la relación que existe entre Autoestima y relaciones interpersonales en la I.E. Juan Scarsi Valdivia, durante el presente año, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “Cesar Vallejo” para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

La presente investigación se ha realizado en la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua, considerando al personal administrativo viene insertándose en el modelo de servicio educativo Jornada Escolar Completa donde se desarrolla una gestión enfocada en los aprendizajes y un estilo de gobierno democrático, horizontal y transformacional. Para lograr esto, la configuración de su estructura organizacional articula los procesos y elementos de la institución educativa con el fin de alcanzar un funcionamiento eficiente, considerando en el análisis las dimensiones: para la variable autoestima, autoestima en el área personal, familiar y social y la variable relaciones interpersonales, habilidades de comunicación y comportamiento.

La importancia de este estudio reside, en el análisis e interpretación de la relación significativa que existe entre autoestima y las relaciones interpersonales, así como el análisis y e interpretación de la relación también significativa que existen entre las dimensiones de dichas variables, contempladas como aspectos fundamentales. Ansiando cumplir con los requisitos de aprobación, a ustedes señores miembros del jurado, manifiesto mi reconocimiento por su comprensión de los errores que puedan presentarse y por las sugerencias que tengan a bien hacer, para mejorar el presente trabajo.

Br. Mendoza Valdivia Milena Roció

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE CONTENIDO	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE FIGURAS	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Realidad Problemática	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Trabajos Previos	¡Error! Marcador no definido.
1.3 . Teorías relacionadas al Tema	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1. Variable 1: Teorías de la autoestimal	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2. Variable 2: Teorías de las relaciones interpersonales.	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1 Problema General:.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2. Problemas Específicos:.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Justificación del estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
1.6. Hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
1.6.1. Hipótesis General	¡Error! Marcador no definido.
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	¡Error! Marcador no definido.
1.7. Objetivos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.7.1. Objetivo General.....	¡Error! Marcador no definido.
1.7.2. Objetivos Específicos	¡Error! Marcador no definido.
II. MÉTODO	¡Error! Marcador no definido.

2.1. Diseño de investigación	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Variables, Operacionalización:.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Población y Muestra:.....	21
2.3.1 Población:.....	21
2.3.2 Muestra.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.3. Muestreo.....	¡Error! Marcador no definido.
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.	22
2.4.1. Técnicas.....	22
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	22
2.4.3 Validez.....	25
2.4.4. Confiabilidad	25
2.5. Métodos de análisis de datos	26
2.6. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Descripción de resultados.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Prueba de hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
3.2.1 Prueba de Hipótesis General.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas	¡Error! Marcador no definido.
III. DISCUSIÓN	¡Error! Marcador no definido.
IV. CONCLUSIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
VI. RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
VII. REFERENCIAS:	¡Error! Marcador no definido.
VIII. ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 01. Operacionalización de V1 (Autoestima) y V2 (Relaciones Interpersonales).....	19
Tabla 02. Distribución de la población de trabajadores.....	21
Tabla 03. Valoración de la Autoestima.....	23
Tabla 04. Valoración de la Dimensión Autoestima área personal.....	24
Tabla 05. Valoración de la Dimensión Autoestima área familiar.....	24
Tabla 06. Valoración de la Dimensión Autoestima área social.....	24
Tabla 07. Valoración de Relaciones Interpersonales.....	25
Tabla 08. Valoración de la Dimensión Habilidad de comunicación.....	26
Tabla 09. Valoración de la Dimensión Comportamiento.....	26
Tabla 10. Análisis de fiabilidad sobre la Prueba Piloto de la Autoestima. (SPSS v23).....	27
Tabla 11. Análisis de fiabilidad sobre la Prueba Piloto de Relaciones Interpersonales. (SPSS v23).	27
Tabla 12. Nivel de Autoestima de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	29
Tabla 13. Nivel de Autoestima en el área personal de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	31
Tabla 14. Nivel de Autoestima área familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	32
Tabla 15. Nivel de Autoestima en el área social de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	34
Tabla 16. Nivel de Relaciones Interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	35
Tabla 17. Nivel de Habilidad de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	36
Tabla 18. Nivel de Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	37
Tabla 19. Correlación de la variable autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	39
Tabla 20. Correlación de la variable autoestima y la dimensión habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	40

Tabla 21. Correlación de la variable autoestima y la dimensión comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua – 2018.....	41
Tabla 22. Correlación de la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	42
Tabla 23. Correlación de la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018	44
Tabla 24. Correlación de la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de Autoestima de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	30
Figura 2. Nivel de Autoestima área personal de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	31
Figura 3. Nivel de Autoestima área familiar de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	33
Figura 4. Nivel de Autoestima área social de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	34
Figura 5. Nivel de Relaciones Interpersonales de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	35
Figura 6. Nivel de Habilidad de comunicación de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018	36
Figura 7. Nivel de Comportamiento de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.....	37

RESUMEN

La presente tesis titulada “Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018.”, se realizó con el objetivo de determinar la relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018. Se ha trabajado para la Variables Autoestima con tres dimensiones y la variable relaciones interpersonales con dos dimensiones.

La población objetivo está constituida por 42 trabajadores de ambos sexos, nombrados y contratados del año 2018. Se trabajó con toda la población, a quienes se les aplicó dos instrumentos, uno para Autoestima y uno para relaciones interpersonales, que tenían una confiabilidad medida con el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.931 y 0.863 respectivamente. En la validez de contenido de los instrumentos se determinó mediante juicio de expertos.

Se encontró que el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima medio y el 57% (24) trabajadores perciben un nivel de Autoestima Alta, respecto a la relación interpersonal el resultado es que el 31% (13) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales regular y el 69% (29) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales buena. Es así que aplicando la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,587, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

PALABRAS CLAVE: Autoestima, Relaciones Interpersonales y Relación

ABSTRAC

The present thesis entitled "Self-esteem and interpersonal relations of the workers of the Educational Institution Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua, 2018." was carried out with the objective of determining the significant relationship between the Self-esteem and the interpersonal relationships of the workers of the Educational Institution Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018. Work has been done for the Variables Self-esteem with three dimensions and the variable interpersonal relationships with two dimensions.

The target population consists of 42 workers of both sexes, appointed and hired in 2018. The entire population was worked on, to which two instruments were applied, one for self-esteem and one for interpersonal relationships, which had a reliability measured with the Cronbach's Alpha coefficient of 0.931 and 0.863 respectively. In the content validity of the instruments was determined by expert judgment.

It was found that 43% (18) workers perceive a level of Average Self-esteem and 57% (24) workers perceive a level of High Self-esteem, with respect to the interpersonal relationship the result is that 31% (13) workers perceive a level of regular interpersonal relationships and 69% (29) workers perceive a good level of interpersonal relationships. Thus, applying the Pearson correlation test yields a value of 0.587, with a significance of $0.000 < 0.01$, it indicates that there is a significant relationship between self-esteem and the interpersonal relationships of the workers of the Educational Institution Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

KEY WORDS: Self-esteem, Interpersonal Relationships and Relationship

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Habiéndose realizado una investigación en el ámbito internacional de la problemática respecto al Autoestima y las Relaciones interpersonales, señalamos que actualmente las entidades privadas y entidades públicas requieren conservar buenas relaciones interpersonales, así como buenas condiciones en su clima laboral. En las entidades los jefes pretenden gozar de un equipo de trabajo con personas de primera, que rindan y logren las metas establecidas a corto, mediano y largo plazo. El Autoestima en los trabajadores en las entidades es muy importante ya que contribuye en el buen desempeño laboral; en ese sentido, se tiene los siguientes planos problemáticos:

Meléndez (2011) Un factor que podría estar afectando el desempeño del servidor público sería la autoestima con que cuenta, factor de tipo psicosocial, entendida como la valoración personal y confianza en uno mismo para realización de determinada actividad, pues sugirió mediante un estudio realizado en Guatemala un estrecho vínculo entre la autoestima y desempeño laboral del trabajador. La importancia de la autoestima como factor psicosocial radica no solo en su probable influencia en el rendimiento labor al del servidor público, sino también en las implicancias que el bajo desempeño puede traer consigo: bajos niveles de producción, poca rentabilidad de la institución, mala calidad en la ejecución de las tareas, entre otros. Asimismo, es un factor muy ligado a las perspectivas de aprendizaje y crecimiento, pues junto a la estima es un indicador relativo al trabajador – servidor público en este caso – con el potencial de inducir a la consecución de excelentes resultados en los procesos internos, finanzas y cumplimiento de expectativas de los clientes.

Samavia (2011), señala que “según la Organización Internacional de asuntos relativos al trabajo, agencia especializada de las Naciones Unidas, refiere que actualmente a nivel mundial los trabajadores están expuestos a situaciones cambiantes, afrontan desafíos profesionales, la carencia de estar capacitados y actualizarse constantemente es una exigencia de las primordiales empresas. De la misma forma vigorizar la autoestima de los empleados es un tema fundamental, la organización es más triunfante cuando sus trabajadores se sienten reconocidos y valorados, se obtiene mejor bienestar y desempeño laboral”.

Wiemann (2011) “En las organizaciones educativas, la constante comunicación interpersonal hará que el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos se relacionen y puedan establecer puntos de vista y criterios comunes que beneficien a la institución y al servicio que esta ofrece a la comunidad. La comunicación, cuando es competente”, “favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales competentes”.

Garza (2010), señala que: “en la actualidad es necesario que las organizaciones se preocupen por conocer e investigar sobre el clima organizacional y si influencia con las relaciones interpersonales, puesto que el comportamiento de los individuos en la organización genera muchas veces un ambiente que afecta tanto a estos como a los objetivos de la misma”. “El clima organizacional produce una influencia directa en la conducta y el comportamiento de los distintos agentes que laboran en ella, por lo tanto determina la forma en que el trabajador percibe y realiza su trabajo, su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta en la labor que desempeña”.

En las apreciaciones problemáticas a nivel Nacional las empresas y/o entidades públicas en la actualidad deben de ocuparse más en el buen desenvolvimiento de sus empleados, respecto a su autoestima ya que es muy importante conocer y velar por su desempeño, el empleado se desempeña muy bien gracias al clima organizacional que tiene la entidad, ello implica mucho en sus relaciones interpersonales para el logro de los objetivos.

Arce, G & Malvas, Y (2014), indica que “en la gestión de las organizaciones educativas uno de los factores más influyentes es el clima organizacional, cuyo impacto en las relaciones interpersonales de los trabajadores puede ser positivo o negativo. A su vez, el clima organizacional y las relaciones interpersonales repercuten de forma favorable o desfavorable en la marcha de la institución”.

Arirama, H & Guerra, C (2014), señala que “el desarrollo de la autoestima es un problema constante y de importancia, considerando que en el mundo actual propone una serie de patrones de vida diversos y de cambios rápidos, cambios que impiden a las personas meditar sobre sí mismas, afectando en su vida diaria, más aun en los trabajadores administrativos de las entidades públicas o privadas, donde su desempeño laboral no se desarrolla con normalidad”.

Solorzano (2007), “hoy en día las organizaciones requieren de personas con alto índice de relaciones interpersonales para el éxito organizacional, de personas proactivas, positivas debido a que éstas nos permitirá cumplir con nuestro objetivo. Por lo tanto, considero que es la base de las organizaciones; sin embargo, también pueden tener efectos indeseados si son negativas, por ejemplo se incrementa la rotación del personal y el ausentismo laboral, disminuye la calidad de los servicios y puede generar daños a la salud mental del trabajador”.

Cada institución pública o privada cuenta con sus propias características, las cuales tiene su propia realidad problemática, en la presente tesis de investigación se recaudó información de las variables Autoestima y las Relaciones interpersonales, todo ello para mejorar algunos parámetros para una mejor productividad a nivel laboral, generando aumento satisfactorio en lo laboral.

1.2 Trabajos previos

Para iniciar los trabajos previos en esta tesis se procedió a la exploración de antecedentes en diferentes páginas virtuales, bibliotecas de universidades con la finalidad de ubicar y analizar trabajos con temas de estudio relacionados, encontrando así algunas investigaciones en el ámbito internacional, nacional y local que mencionamos a continuación.

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Mendieta, A (2015), en su tesis titulada “El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente”, con el Objetivo General: Elaborar un diagnóstico que contribuya a la identificación del problema, sobre las situaciones relativas al clima escolar. País: México. La Población y muestra está constituida por 8 docentes. El Tipo de investigación es Descriptiva. El Instrumento de medición es Cuestionario. Su Principal conclusión es que de los objetivos planteados dentro de este proyecto se lograron llevar a cabo dos de ellos de una manera adecuada de tal manera que se reflejan en el diseño y planeación del Taller de “Estrategias para mejorar las Relaciones Interpersonales entre los docentes y el Clima Escolar”, en el cual se diseñaron situaciones didácticas que desarrollan diversas actividades a través de las cuales se brindan las herramientas y estrategias que les permitan a los docentes incrementar la comprensión de las situaciones que generan la problemática y los efectos que conlleva la no atención y resolución de la misma, así como las habilidades sociales que les

permitan elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas entre ellos y que por consiguiente generen un adecuado clima escolar que impulse y posibilite un mejor desempeño de los docentes.

Meléndez, D (2015), en sus tesis titulada “Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la Ciudad de Guatemala”. Con el Objetivo General: “Determinar si existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la ciudad de Guatemala”. País: Guatemala. Con una Población y muestra: La población estuvo comprendida por 227 mensajeros adultos de ambos géneros, entre las edades de 18 a 63 años y se dedican a la entrega de correspondencia en motocicleta. La muestra está constituida por 164 mensajeros los cuales se requieren para que la misma tenga una confiabilidad mayor al 95%. Tipo de investigación: Descriptiva-Correlacional. Instrumento de medición: Cuestionario. Principal conclusión: Se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre autoestima y desempeño laboral.

Beiza, A (2012), en su tesis titulada “Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "creación chaguaramos II". Con su Objetivo General: Analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. Elaborado en la Ciudad - País: Valencia – Ecuador. Con una Población y muestra: La población y la muestra está conformada de 22 Docentes Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II”. Tipo de investigación: Descriptiva. Instrumento de medición: Encuesta. Principal conclusión. En primer lugar, que los aspectos o factores que intervienen en las relaciones humanas e interpersonales de los docentes de las Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” son las actitudes, empatía, emociones y otros, estos aspectos intervienen pero, de manera negativa y dificultan las relaciones laborales, esto se pudo evidenciar con los resultados obtenidos donde más de la mayoría de los docentes reconocieron y manifestaron, trabajar mejor de forma individual más no en colectivo, ya que, hay muy poca disposición al trabajo cooperativo y por ende no hay un ambiente de trabajo idóneo para tal fin, destacando los aspectos negativos que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes en el ejercicio de sus funciones dentro del plantel.

1.2.2 Antecedentes nacionales:

Velásquez, L (2015). En su tesis titulada “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015”. Elaborado en la Ciudad y País: Tarapoto – Perú, con el Objetivo General: “Determinar la asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Morales- 2015”. Con una Población y muestra: Se empleó para la población y muestra los 50 trabajadores de ambos sexos del Centro de Salud Morales del distrito de Morales, Provincia San Martín, periodo de Junio a Octubre del 2015. Tipo de investigación: Descriptivo y Correlacional. Diseño de Investigación: No experimental. Instrumento de medición: cuestionario. Principal conclusión: “Se concluye que existe asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, obteniéndose un el valor de 11.97 para el χ^2 calculado, con un margen de error de 0.05 y con 04 grados de libertad, frente a χ^2 tabular de 9.49; lo que indica que ambas variables están relacionadas”.

Arce, G & Malvas, Y (2014). En su tesis titulada “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I. E. Manuel González Prada de Huari - 2013”. Elaborada en la Ciudad y País: Huari – Perú, con el Objetivo General: “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I. E. Manuel González Prada de Huari”. Con una Población y muestra: Se empleó para la población y muestra los 48 trabajadores de educación secundaria de la institución educativa Manuel González Prada del distrito de Huari, en Áncash. Tipo de investigación: Básica - Descriptiva. Diseño de Investigación: No experimental – transversal correlacional. Instrumento de medición: cuestionario. Principal conclusión: “Se pudo determinar que existe una correlación significativa alta entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari. Tanto la variable clima organizacional como la variable relaciones interpersonales están entre los niveles bueno, regular y bajo. El clima organizacional de la institución es adecuado para el personal y las relaciones interpersonales también parecen las adecuadas, con tendencia a mejorar”.

Cruz, C (2017), en su tesis titulada “Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica”. Elaborado en la Ciudad y País: Chíncha – Perú. Con el Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la

universidad Autónoma de Ica y el desempeño docente. Población y muestra: Se empleó para la población 68 docentes universitarios y la muestra los 58. Tipo de investigación: Descriptiva - correlacional. Diseño de Investigación: No experimental. Instrumento de medición: cuestionario. Principal conclusión: Existe una correlación significativa muy baja en la contratación de la hipótesis general y la hipótesis específicas, lo que indica que no necesariamente influye la autoestima en el rendimiento académico de los docente, ya que su correlación es débil.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable 1: Autoestima

1.3.1.1 Definición

Coopertsmith (1967) conceptualizo a la autoestima con el juicio personal de valía, tomado así mismo, que cada persona expresa sus actitudes; dicha actitud es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta que se manifiesta.

1.3.1.2 Características

Según Neva (2007) menciona sobre las características de la autoestima, la que tiene que ver con “valorar por separado cada ámbito que forma una persona humana: su sector físico-corporal, su parte afectiva-emocional, su fracción académica-escolar”.

- Física: contempla ambos sexos, el hecho de sentirse atractivo físicamente. Incluye de igual modo el sentirse fuerte y capaz de defenderse; sentirse armoniosa y coordinada.
- Social: incluye el sentimiento de sentirse aceptado o rechazado por los iguales, así como el sentimiento de pertenencia; dicho de otra manera, el sentirse parte de un grupo. De igual modo, se relaciona con el hecho de sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales.
- Afectiva: se refiere a la autopercepción de características de personalidad, como sentirse: simpático, estable o inestable, valiente o temeroso.
- Académica: viene a ser la autopercepción de la capacidad para afrontar con éxito las diferentes situaciones que se presentan en la vida y particularmente a la capacidad de rendir bien y ajustarse a las exigencias.
- Ética: viene a ser el sentirse una persona confiable y buena, o, por el contrario, poco confiable y mala.

1.3.1.3 Importancia

Lorenzo (2007), señala sobre la importancia de la autoestima porque es el primer paso en creer en uno mismo. Si uno no cree en uno mismo las demás personas tampoco lo harán Si uno no puede encontrar su grandeza, los demás no la encontrarán. Por eso es importante porque la valoración de sí mismo es la fuente de la salud mental. La autoestima tiene grandes efectos en sus pensamientos, emociones, valores y metas. El grado de autoestima que tiene una persona tiene importantes consecuencias en muchos aspectos de la vida, puede condicionar el aprendizaje, los proyectos, la responsabilidad, la profesión, en definitiva condiciona de manera notoria nuestro desarrollo personal, nuestra forma de ver y entender el mundo. Una autoestima positiva, o una autoestima negativa confieren una serie de características a la persona que, según el caso, proporcionan una serie de ventajas o inconvenientes.

1.3.1.4 Tipos de Autoestima

Según Lorenzo (2007), fundamentándose en el psicoterapeuta Branden, en la estructura de la autoestima podemos encontrar tres tipos de componentes, los cuales operan de manera interrelacionada. Presentan una influencia mutua. El aumento positivo o el deterioro de algunos de estos componentes comportan una modificación de los otros en el mismo sentido, mostrando los siguientes tipos:

- **Componente cognitivo (cómo pensamos)** Indica idea, opinión, percepción de uno mismo, es el autoconcepto. A su vez acompañado por la autoimagen o representación mental que tenemos de nosotros. Posiciona un lugar fundamental en la génesis y el crecimiento de la autoestima.
- **Componente afectivo (cómo nos sentimos)** Nos indica la valoración de lo positivo y negativo que hay en nosotros. Implica un sentido de lo favorable o desfavorable, de lo agradable o desagradable que vemos en nosotros. Representa el sentirse bien o a disgusto con uno mismo. Es un juicio de valor sobre nuestras cualidades personales.
- **Componente conductual (cómo actuamos)** Significa tensión, intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento coherente y consecuente. Es la autoafirmación direccionada hacia uno mismo y a la búsqueda de consideración y reconocimiento por parte de los demás.

1.3.1.5 Niveles de la Autoestima

Coopersmith (1976), señala que existen distintos niveles de autoestima por lo cual cada persona reacciona ante situaciones similares, de forma diferente; teniendo expectativas desiguales ante el futuro, reacciones y auto conceptos disimiles. Caracteriza a las personas con alta y baja autoestima y lo define así:

- **Autoestima alta:** Son personas expresivas, asertivas, con éxito académico y social, confían en sus propias percepciones y esperan siempre el éxito, consideran su trabajo de alta calidad y mantienen altas expectativas con respecto a trabajos futuros, manejan la creatividad, se autorespetan y sienten orgullo de sí mismos, caminan hacia metas realistas.
- **Autoestima baja:** Son individuos desanimados, deprimidos, aislados, consideran no poseer atractivo, son incapaces de expresarse y defenderse; se sienten para vencer sus deficiencias, tiene miedo de provocar e enfado de los demás, su actitud hacia sí mismo es negativa, carecen de herramientas internas para tolerar situaciones y ansiedades.

1.3.1.6 Dimensiones de la Autoestima

Coopersmith (1976), según su manual de escala de la autoestima para adultos define a tres dimensiones que caracterizados por su amplia y radio de acción, logrando identificar las siguientes:

- **Dimensión autoestima en el área personal:** Se refiere a la evaluación que la persona realiza y con frecuencia se mantiene entre sí, asistiendo una relación entre sus cualidades personales y su imagen corporal, con su desempeño en el ámbito escolar considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lleva un comprendido juicio personal expresado en la actitud hacia sí mismo. El “sí mismo – General” se refiere a las actitudes que presenta la persona frente a su propia percepción de si mismo, y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas.
- **Dimensión autoestima en el área familiar:** Consiste en la evaluación que la misma persona realiza frecuentemente con respecto a si mismo en relación con las personas que interactúan, es decir con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, dignidad, productividad e importancia, implicando un juicio personal manifestado en las actitudes asumidas hacia sí mismo, refiriéndose está a la actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.

- **Dimensión autoestima en el área Social:** En esta área la valoración que realiza el individuo a si mismo, y mantiene con frecuencia relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual, se sobreentiende un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia si mismo. Vale indicar que son actitudes de la persona ante el medio social las cuales se manifiestan frente de sus compañeros o amigos. Al igual que se da en sus vivencias dentro de las instituciones que laboran, y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional.

1.3.2 Variable 2: Relaciones Interpersonales

1.3.2.1 Definición:

Dalton (2007), señala que en la comunidad, en la sociedad y en los ambientes laborales, los individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en forma armónica y pacífica. En el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales.

Martínez (2010), Indica que las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral. Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás.

1.3.2.2 Importancia:

Las relaciones interpersonales representan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. Por medio de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. Y por el contrario, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida de una persona.

1.3.2.3 Tipos:

La clasificación general de los tipos de relaciones interpersonales, que trasciende esta oscilación etaria y que contempla un juego de equilibrio entre las intenciones de las distintas partes que intervienen en el vínculo. Podríamos hablar de:

- “Relaciones íntimas/relaciones superficiales”: donde las primeras surgen cuando se busca satisfacer una necesidad afectiva o una necesidad básica a partir del vínculo con otra persona. Pueden producirse asimetrías, como se da en la relación entre un paciente y su médico, ya que mientras para el paciente esta será posiblemente una relación íntima, para el médico tal vez sea, por evidentes razones profesionales, más superficial. En el caso de que las relaciones de ambos no estén bien afianzadas, podrá surgir un conflicto.
- “Relaciones personales/relaciones sociales”: donde la identidad personal suele perder peso ante los modelos que la sociedad a menudo impone sobre el sujeto. El ejemplo antes mencionado, del conflicto que puede surgir entre el médico y el paciente, aplica también en este sentido, ya que el paciente necesita de una atención personalizada y espera ese tipo de atención, pero suele suceder que el médico se comporta como un trabajador que sólo está allí por un vínculo social y no personal. Es decir, los enfermos componen un grupo social y los médicos, otro, y entre ellos predomina la identidad social por sobre la individual.
- “Relaciones amorosas”: los componentes de intimidad, pasión y compromiso se agrupan para dar con el tipo de relación que se tendrá: podrá ser formal, de amistad, romántica, de apego o plena, si se equilibran perfectamente. Si vamos al mismo ejemplo que antes, puede decirse que la relación que busca el paciente con el médico es de apego, mientras que la que puede ofrecer el médico es formal, dado que debe estar en contacto con muchos pacientes.

1.3.2.4 Dimensión de las relaciones interpersonales:

Martínez (2010), describe dos dimensiones de las relaciones interpersonales las cuales se detallan a continuación:

- **Dimensión habilidades de comunicación:** Las habilidades de comunicación, se refieren a la capacidad para enviar, recibir, elaborar y emitir información, ideas, opiniones y actitudes de primera calidad y orientadas hacia objetivos personales y organizacionales. Para llevar a cabo adecuadamente sus actividades los administradores deben poseer al menos las

habilidades básicas de la comunicación oral, escrita y no verbal, relacionadas con: la comunicación con los clientes, la comunicación con sus subalternos, la comunicación con sus superiores, con los medios, la sensibilidad a diferencias culturales, entre otras.

- **Dimensión comportamiento:** En psicología, comportamiento o conducta es el conjunto de respuestas, bien por presencia o por ausencia, que presenta un ser vivo en relación con su entorno omundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, etc. según las circunstancias que lo afecten.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera se relaciona el Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

- PE1.** ¿De qué manera se relaciona la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?
- PE2.** ¿De qué manera se relaciona la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?
- PE3.** ¿De qué manera se relaciona la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.
- PE4.** ¿De qué manera se relaciona la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Bautista Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.
- PE5.** ¿De qué manera se relaciona la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación se llevó a cabo considerando que es oportuno medir el grado de Autoestima relacionada con las relaciones interpersonales durante el año 2018, ya que la institución educativa ha venido enfrentado diversas situaciones que reflejan la inquietud y disconformidad por parte de los trabajadores en cuanto a los aspectos laborales; el cual se refleja en el ausentismo, las renunciaciones, huelgas y falta de compromiso; factores que de alguna manera influyen en el desempeño de cada trabajador.

Asimismo, la Investigación se realizó porque existe la necesidad de solucionar el problema existente en la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia”, respecto a la autoestima y las relaciones interpersonales de sus trabajadores, siendo este un total de 42 trabajadores según la población y muestra. Esto conllevará a demostrar la relación significativa que existe entre las dos variables, las mismas que será relacionada con cada una de las dimensiones, llegando a obtener conclusiones que ayudaran en la mejora de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

HE2. Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

- HE3.** Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.
- HE4.** Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.
- HE5.** Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

- OE1.** Determinar la relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.
- OE2.** Determinar la relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.
- OE3.** Determinar la relación significativa entre la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.
- OE4.** Determinar la relación significativa entre la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.
- HE5.** Determinar la relación significativa entre la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

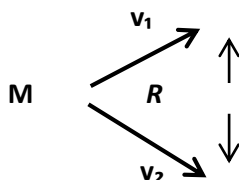
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El presente estudio de investigación es de tipo No Experimental Transversal, porque permite la recolección de datos en un tiempo único, en un solo momento y el Diseño de Investigación es Descriptivo Correlacional porque analiza y mide el grado de relación existente entre las dos variables de estudio, las cuales son la autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia”; dando respuesta a las interrogante de la investigación para luego a través de las pruebas de hipótesis correlacionadas y la aplicación de técnicas estadísticas, se estime la correlación.

Con respecto a los diseños transversales Correlacionales; Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010, p.149) afirman que: “las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad o están ocurriendo, y quien investiga los observa y los reporta. Estos diseños describen relaciones entre dos ó más variables, en un momento determinado, o en función de la relación causa – efecto”.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Personal docente y personal administrativa.

V₁: Variable 01 – Autoestima

V₂: Variable 02 – Relaciones Interpersonales

R: Relación

2.2 Variables, operacionalización

TABLA 02:

Operacionalización de V1 (Autoestima) y V2 (Relaciones Interpersonales)

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
VARIABLE 1 AUTOESTIMA	Coopesmith (1967) conceptualizo a la autoestima con el juicio personal de valía, tomado así mismo, que cada persona expresa sus actitudes; dicha actitud es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta que se manifiesta.	Para la variable Autoestima, se ha considerado 03 dimensiones, y se trabajó con 13 indicadores, las cuales serán evaluadas utilizando el instrumento del Cuestionario que consta de 25 ítems, con respuestas de valoración correspondiente a la escala ordinal del 1 al 3.	Autoestima en el área personal Autoestima el área familiar Autoestima el área social	- Sentimiento - Aprecio - Autoevaluación - Felicidad - Personalidad - Percepción Familiar - Tolerancia -Comprensión - Percepción en el ámbito Laboral - Percepción Social - Aceptación - Actitud	Escala Ordinal: 1. <i>Nunca</i> 2. <i>A veces</i> 3. <i>Siempre</i>
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
VARIABLE 2 RELACIONES INTERPERSONALES	Martínez (2010) , Indica que las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral. Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás.	Para la variable Relaciones Interpersonales, se ha considerado 02 dimensiones, y se trabajó con 05 indicadores, las cuales serán evaluadas utilizando el instrumento del Cuestionario que consta de 11 ítems, con respuestas de valoración correspondiente a la escala ordinal del 1 al 3.	Habilidad de comunicación. Comportamiento	- Fluidez de palabra - Conocimientos previos - Actitudes - Personalidad - Percepción	Escala Ordinal: 1. <i>Nunca</i> 2. <i>A veces</i> 3. <i>Siempre</i>

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra:

2.3.1 Población:

La población en la presente investigación, tiene un tamaño de 42 trabajadores quienes lo conforman el personal docente y personal administrativo, considerando ambos sexos, los nombrados y contratados tanto para docentes como para administrativos durante el año 2018, en la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia” del Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Departamento de Moquegua, tal como se detalla en tabla siguiente:

TABLA 02:
Distribución de la población de trabajadores de la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia”

PERSONAL ADMINISTRATIVO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
Personal Docente				
Nombrado	8	11	19	45%
Contratado	5	3	8	19%
Personal Administrativo				
Nombrado	5	2	7	17%
Contratado	5	3	8	19%
TOTAL	23	19	42	100%

Fuente: Registro de Asistencia – 2018 de la I.E. Juan Bautista Scarsi Valdivia,
Elaborado por la autora.

La población estuvo conformada por 42 trabajadores, con una participación del 45% (19 docentes) representada por el personal docente nombrado y del 19% (8 docentes) representada por el personal docente contratado.

El personal administrativo nombrados representa el 17% (7 administrativos) y el administrativo contratado representa el 19% (8 administrativos). Siendo 23 hombres y 19 mujeres que hacen un total de 42 trabajadores.

2.3.2 Muestra

En el presente estudio de investigación se consideró una muestra universal o población censal debido a que se trabajó con el mismo tamaño poblacional $n=42$ trabajadores, conformados tanto por personal docente como por personal administrativo de la referida Institución Educativa, sin efectuar selección aleatoria de los elementos que la conforman; considerando a toda la población como muestra para la evaluación de las variables, por ser un número reducido y por tener acceso a los trabajadores que componen dicha población.

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

2.4.1. Técnicas

En el presente trabajo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta como herramienta para la obtención de los datos; para lo cual se aplicó dos cuestionarios con una serie de preguntas estandarizadas a las variables de estudio; Autoestima (V_1) y Relaciones Interpersonales (V_2), para ser aplicada a la muestra representativa de la población del estudio.

La encuesta según Pedro López y Roldán Sandra Fachelli (2015) la definen como: “una técnica de recolección de datos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida, esta recolección se realiza a través de un cuestionario de preguntas” (p, 8).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios estructurados cada uno contiene una escala de actitudes hacia las variables de estudio.

El primer cuestionario estructurado está dirigido a la V_1 = Autoestima; este posee tres dimensiones y consta de 25 ítems para medir la percepción de los trabajadores a través de la escala de actitudes de Likert con valoración de 1= Nunca, 2= A veces, y 3= Siempre; Los cuales fueron aplicados de forma personal a los trabajadores de la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia”.

FICHA TÉCNICA

Cuestionario para la Autoestima

Nombre del Instrumento	: Cuestionario sobre Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) versión adultos
Autor	: Adaptada por Milena Roció Mendoza Valdivia
Procedencia	: Stanley Coopersmith
Año	: 2018
Tiempo de Administración	: 30 minutos
Tipo de Instrumento	: Cuestionario (Escala Likert)
Confiabilidad	: (Alfa de Cronbach)
Finalidad	: Medir la Autoestima de los trabajadores de la I.E. Juan Bautista Scarsi Valdivia.

Baremos:

Tabla 03.

Valoración de la Autoestima.

Baja	25 – 41
Media	42 – 57
Alta	58 – 75

Fuente: Elaboración propia.

Valoración de dimensiones de la Autoestima:

Tabla 04.

Valoración de la Dimensión Autoestima área personal.

Baja	13 – 21
Media	22 – 30
Alta	31 – 39

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 05.

Valoración de la Dimensión Autoestima área familiar.

Baja	06 – 10
Media	11 – 14
Alta	15 – 18

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 06.

Valoración de la Dimensión Autoestima área social.

Baja	06 – 10
Media	11 – 14
Alta	15 – 18

Fuente: Elaboración propia.

El segundo cuestionario estructurado está dirigido a la V2 = Relaciones Interpersonales; este posee dos dimensiones y consta de 11 items para medir la percepción de los trabajadores a través de la escala de actitudes de Likert con valoración de 1= Nunca, 2= A veces y 3= Siempre; Los cuales fueron aplicados de forma personal a los trabajadores de la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia”. El mismo que se distribuyó de la siguiente manera para los niveles de las relaciones interpersonales:

FICHA TÉCNICA

Cuestionario para Relaciones Interpersonales

Nombre del Instrumento	: Cuestionario sobre Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) versión adultos
Autor	: Milena Roció Mendoza Valdivia
Procedencia	: Elaboración propia
Año	: 2018
Tiempo de Administración	: 30 minutos
Tipo de Instrumento	: Cuestionario (Escala Likert)
Confiabilidad	: (Alfa de Cronbach)
Finalidad	: Medir la Autoestima de los trabajadores de la I.E. Juan Bautista Scarsi Valdivia.

Baremos:

Tabla 07.

Valoración de Relaciones Interpersonales.

Malo	11 – 17
Regular	18 – 24
Bueno	25 – 33

Fuente: Elaboración propia.

Valoración de dimensiones de Relaciones Interpersonales:

Tabla 08.
Valoración de la Dimensión Habilidad de comunicación.

Mala	03 – 04
Regular	05 – 06
Bueno	07 – 09

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 09.
Valoración de la Dimensión Comportamiento.

Malo	08 – 13
Regular	14 – 19
Alta	20 – 24

Fuente: Elaboración propia.

2.4.3. Validez

Cada instrumento fue validado teniendo en cuenta a Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (1998, p. 243), quien menciona que la validez de contenido permitirá reconocer en el instrumento que realmente se está midiendo la variable que se busca. Los instrumentos de recolección de datos o cuestionarios fueron validados por dos profesionales mediante la técnica de Juicio de Expertos, cuya constancias firmadas se adjuntan en la parte de Anexos.

2.4.4. Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de los instrumentos elaborados en la presente tesis, antes de aplicarlos a la muestra definitiva, se los probó en una muestra piloto de 15 trabajadores con las características requeridas, verificando la consistencia interna y estabilidad pertinente, mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, calculado con el Programa SPSS v 23, cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 10.
Análisis de fiabilidad sobre la Prueba Piloto de la Autoestima.

Estadísticas de fiabilidad	
	N de elementos
Alfa de Cronbach	25
	,931

Fuente: Elaboración propia: Base de datos de Investigación

Tabla 11.
Análisis de fiabilidad sobre la Prueba Piloto de Relaciones Interpersonales.

Estadísticas de fiabilidad	
	N de elementos
Alfa de Cronbach	11
	,863

Fuente: Elaboración propia: Base de datos de Investigación

Fuente. Elaborada por la autora con los datos de la encuesta a la muestra piloto

La “Autoestima” como para la variable “Relaciones Interpersonales” son mayores que 0,70; lo que nos indica que ambos instrumentos presentan una confiabilidad adecuada y por lo tanto pueden ser aplicados a la muestra definitiva de tamaño 42.

2.5. Métodos de análisis de datos

a) De la Estadística descriptiva.

- Se hizo el análisis de resultados con la elaboración de una base de datos los que fueron obtenidos en la aplicación de los instrumentos (encuestas tipo cuestionario), para cada una de las variables en estudio; Autoestima (V_1) y Relaciones Interpersonales (V_2), las cuales dichos datos han sido tabulados en Microsoft Excel.
- Se elaboró las tablas de distribución de frecuencias.
- Se presentó los gráficos con sus análisis e interpretaciones.
- Se realizó la prueba de normalidad.

b) De la Estadística Inferencial.

Prueba estadística de Correlación de Rho de Spearman para verificar la hipótesis general de asociación de las variables categóricas: Autoestima (V_1) y Relaciones Interpersonales (V_2) y de las hipótesis específicas.

2.6. Aspectos éticos

En la elaboración de la tesis se tendrá las siguientes deferencias:

- 1) La presente tesis será de mi propia autoría.
- 2) En la tesis se respetara las normas internacionales para las citas y referencias de las fuentes consultadas.
- 3) Los resultados fueron elaborados con datos reales, no siendo falsos, ni copias, ni similares, en ese sentido los resultados de la tesis se establecerán en contribuciones a la medio investigado.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE FRECUENCIAS DE VARIABLES Y DIMENSIONES

En mérito a los resultados obtenidos, se describe el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia, en relación a los objetivos formulados, para ello se identifica el nivel del Autoestima y sus dimensiones; así como las Relaciones Interpersonales y sus dimensiones; para luego determinar las pruebas de hipótesis inherentes al trabajo de investigación. Los resultados obtenidos en la presente investigación se organizan en tablas de distribución de frecuencias, cuadros y gráficos estadísticos.

Tabla 12.

Nivel de Autoestima de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Escalas del Nivel	Nº de trabajadores	Porcentaje
Baja	0	0.00
Media	18	43.00
Alta	24	57.00
Total	42	100.00

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

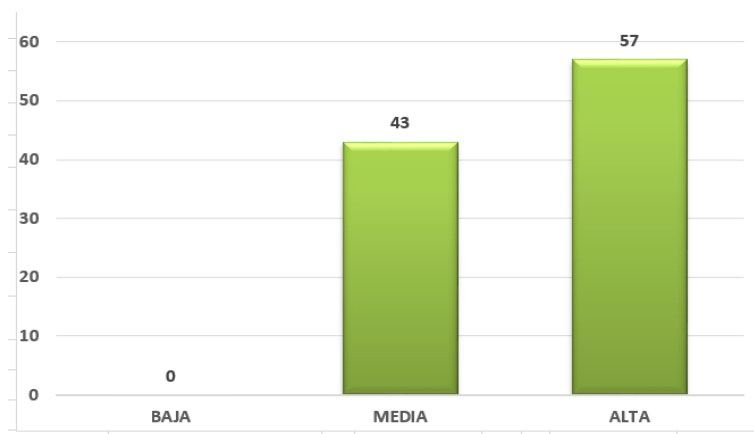


Figura 1. Nivel de Autoestima de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento direccionadas a nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. Sin embargo el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima medio y el 57% (24) trabajadores perciben un nivel de Autoestima Alta.

Tabla 13.

Nivel de Autoestima en el área personal de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Escalas del Nivel	Nº de trabajadores	Porcentaje
Baja	1	2.00
Media	18	43.00
Alta	23	55.00
Total	42	100.00

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

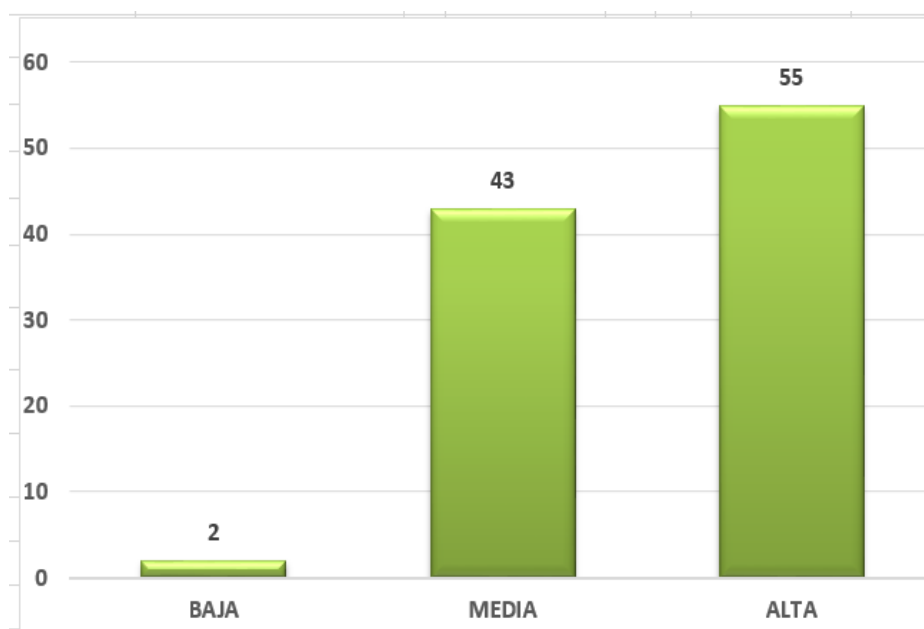


Figura 2. Nivel de Autoestima área personal de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Fuente: Tabla 13

Interpretación:

Se considera la autoestima en el área personal, a la evaluación que la persona realiza y con frecuencia se mantiene entre sí, asistiendo una relación entre sus cualidades personales y su imagen corporal, con su desempeño en el ámbito escolar considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lleva un comprendido juicio personal expresado en la actitud hacia sí mismo. El “sí mismo – General” se refiere a las actitudes que presenta la persona frente a su propia percepción de sí mismo, y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas. Sin embargo el 2% (01) trabajador percibe un nivel de Autoestima en el área personal baja, el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área personal media y el 55% (23) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área personal alta.

Tabla 14.

Nivel de Autoestima área familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Escalas del Nivel	Nº de trabajadores	Porcentaje
Baja	5	12.00
Media	19	45.00
Alta	18	43.00
Total	42	100.00

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

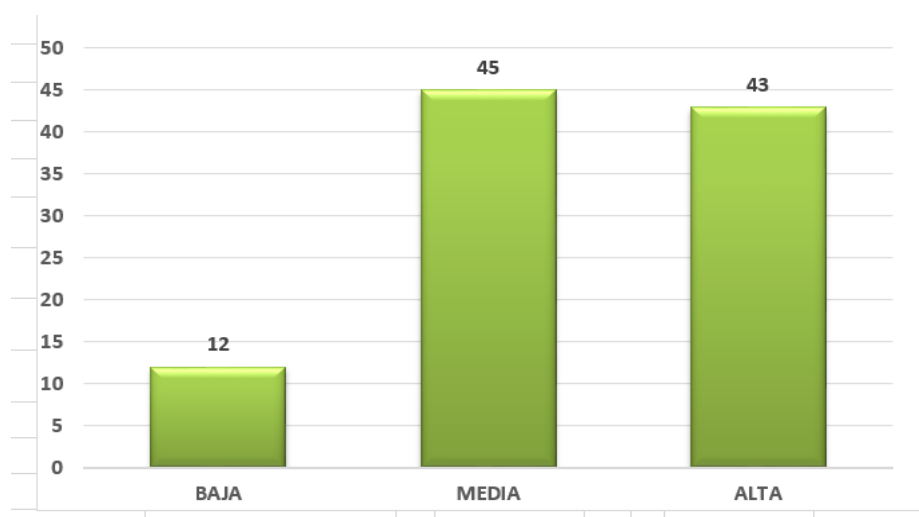


Figura 3. Nivel de Autoestima área familiar de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Fuente: Tabla 14

Interpretación:

Se considera la autoestima en el área familiar como la evaluación que la misma persona realiza frecuentemente con respecto a sí mismo en relación con las personas que interactúan, es decir con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, dignidad, productividad e importancia, implicando un juicio personal manifestado en las actitudes asumidas hacia sí mismo, refiriéndose está a la actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia. Sin embargo el 12% (05) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área familiar baja, el 45% (19) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área familiar media y el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área familiar alta.

Tabla 15.

Nivel de Autoestima en el área social de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Escalas del Nivel	Nº de trabajadores	Porcentaje
Baja	2	5.00
Medio	22	52.00
Alta	18	43.00
Total	42	100.00

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

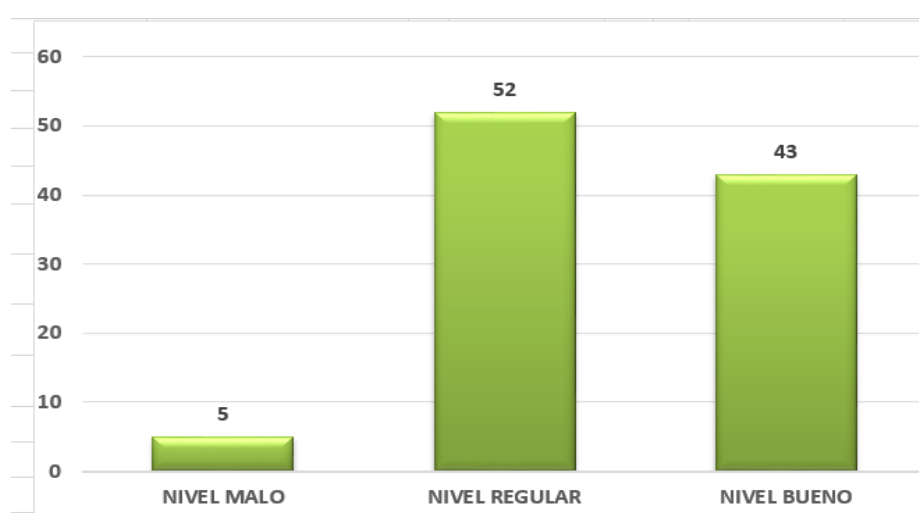


Figura 4. Nivel de Autoestima área social de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Fuente: Tabla 15

Interpretación:

Se considera la autoestima en el área Social como la valoración que realiza el individuo a sí mismo, y mantiene con frecuencia relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual, se sobreentiende un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo. Vale indicar que son actitudes de la persona ante el medio social las cuales se manifiestan frente de sus compañeros o amigos. Al igual que se da en sus vivencias dentro de las instituciones que laboran, y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional. Sin embargo el 05% (02) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área social baja, el 52% (22) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área social media y el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área social alta.

Tabla 16.

Nivel de Relaciones Interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Escalas del Nivel	Nº de trabajadores	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	13	31.00
Bueno	29	69.00
Total	42	100.00

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

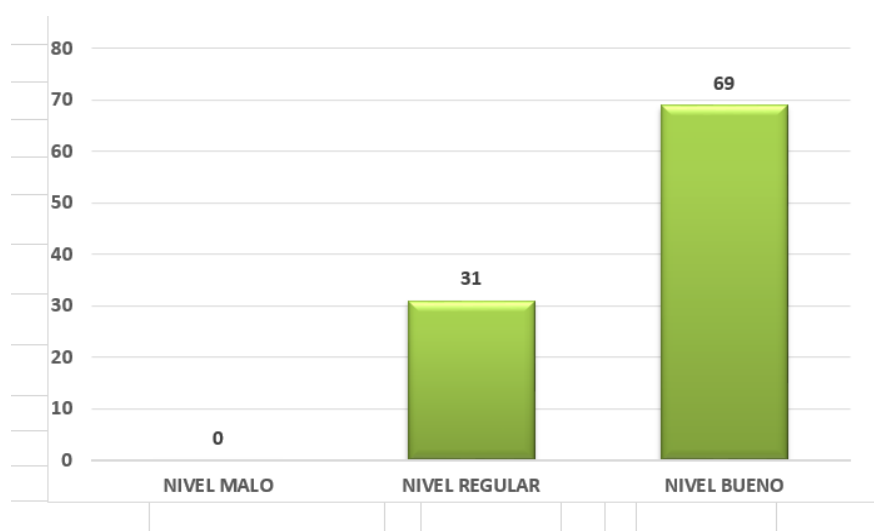


Figura 5. Nivel de Relaciones Interpersonales de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Fuente: Tabla 16

Interpretación:

Una relación interpersonal 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. Sin embargo

El 31% (13) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales regular y el 69% (29) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales buena.

Tabla 17.

Nivel de Habilidad de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Escalas del Nivel	Nº de trabajadores	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	19	45.00
Bueno	23	55.00
Total	42	100.00

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

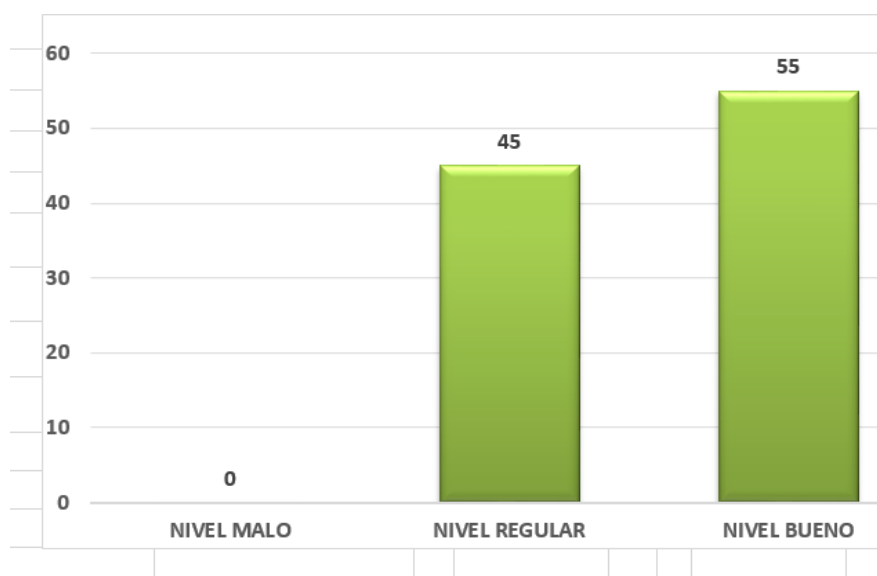


Figura 6. Nivel de Habilidad de comunicación de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Fuente: Tabla 17

Interpretación:

Las habilidades de comunicación, se refieren a la capacidad para enviar, recibir, elabora y emitir información, ideas, opiniones y actitudes de primera calidad y orientadas hacia objetivos personales y organizacionales. Sin embargo el 45% (19) trabajadores perciben un nivel de habilidad de comunicación regular, el 55% (23) trabajadores perciben un nivel de habilidad de comunicación bueno.

Tabla 18.

Nivel de Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Escalas del Nivel	Nº de trabajadores	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	26	62.00
Bueno	16	38.00
Total	42	100.00

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

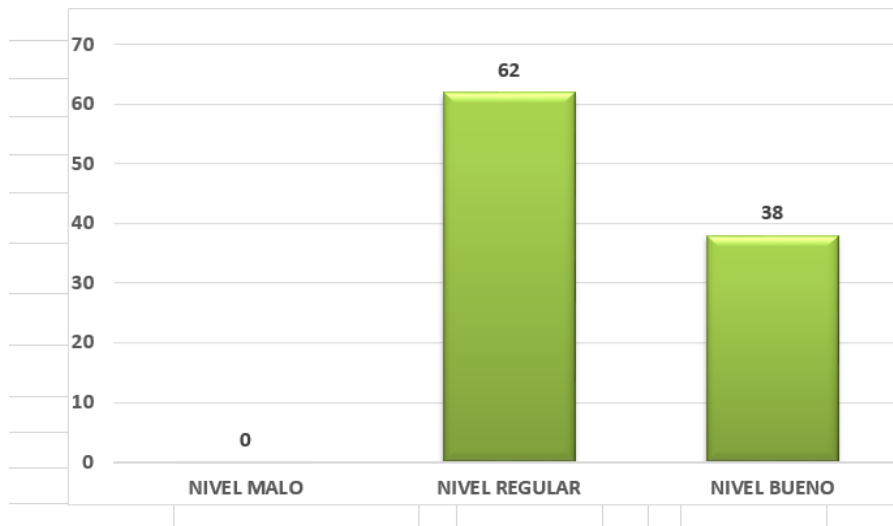


Figura 7. Nivel de Comportamiento de los de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Fuente: Tabla 18

Interpretación:

El comportamiento es la manera en la cual se porta o actúa un individuo en la vida o cualquier otro actor social. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven. Sin embargo el 62% (26) trabajadores perciben un nivel de comportamiento regular, el 38% (16) trabajadores perciben un nivel de comportamiento bueno.

3.2 DESCRIPCIÓN DE ANALISIS LIGADOS A LAS HIPOTESIS DE LOS RESULTADOS DE VARIABLES Y DIMENSIONES

3.2.1 Prueba de normalidad

Esta prueba se realiza para conocer el comportamiento de los datos y saber si son paramétrico o no paramétricos en la variable autoestima y relaciones interpersonales.

Planteamiento de las hipótesis:

Ho: la distribución de la muestra no difiere de la normalidad.

Ha: La distribución de la muestra si difiere de la normalidad.

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula

Nivel de significancia:

Trabajaré con un nivel de significancia= 5% (p-valor= 0.05)

Tabla 19.

Prueba de normalidad de las variables autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Autoestima	,144	42	,028	,932	42	,015
Relaciones Interpersonales	,106	42	,200*	,974	42	,430

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

Análisis:

Dando lectura a la tabla 19, la significancia obtenida para la variable autoestima es de sig=0.028 lo cual indica que no tiene normalidad y para la variable relaciones interpersonales es de sig=0.200 lo que nos indica que si tiene normalidad, en ese sentido; basta que uno no cumpla, se considera para ambos que las muestras no cumplen con el supuesto de normalidad, por lo cual se determina que para la comprobación de hipótesis se utilizan técnicas estadísticas no paramétricas. El estadístico no paramétrico que mide la relación entre variables es el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.2.2 Análisis de la Hipótesis General

Planteamiento de Hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Prueba estadística.

Tabla 19.

Correlación de la variable autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

		RELACIONES INTERPERSONALES	
		AUTOESTIMA	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	AUTOESTIMA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,587**
		N	42
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	42

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

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

Lectura del p valor

- **P-valor = 0,01** : Como valor p-valor o sig. (bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,01$
- **Correlación de Rho de Spearman = 0.587**

Interpretación

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0.587, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

3.2.1 Análisis de las Hipótesis Específicas

Planteamiento de Hipótesis Especifica 1

H₀: No Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Prueba estadística.

Tabla 20.

Correlación de la variable autoestima y la dimensión habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

			AUTOESTIMA	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
Rho de Spearman	AUTOESTIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

Lectura del p valor

- **P-valor = 0,01** : Como valor p-valor o sig. (bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,01$

- **Correlación de Rho de Spearman = 0.578**

Interpretación

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,578, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Planteamiento de Hipótesis Específica 2

H₀: No Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Prueba estadística.

Tabla 21.

Correlación de la variable autoestima y la dimensión comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

		AUTOESTIMA	COMPORTAMIENTO
Rho de Spearman	AUTOESTIMA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	42
	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,614**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

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

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

Lectura del p valor

- **P-valor = 0,01** : Como valor p-valor o sig. (bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,01$

- **Correlación de Rho de Spearman = 0.614**

Interpretación

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,614, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Planteamiento de Hipótesis Específica 3

H₀: No Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Prueba estadística.

Tabla 22.

Correlación de la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

		AUTOESTIMA	
		AREA PERSONAL	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	AUTOESTIMA AREA PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,582**
		N	,000
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	42
		Sig. (bilateral)	,582**
		N	,000

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

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

Lectura del p valor

- **P-valor = 0,01** : Como valor p-valor o sig. (bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,01$

- **Correlación de Rho de Spearman = 0.582**

Interpretación

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,582, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área personal y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Planteamiento de Hipótesis Específica 4

H₀: No Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Prueba estadística.

Tabla 23.

Correlación de la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

		AUTOESTIMA	
		AREA FAMILIAR	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	AUTOESTIMA AREA FAMILIAR	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,693**
		N	,000
RELACIONES INTERPERSONALES		Coeficiente de correlación	42
		Sig. (bilateral)	42
		N	,693**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			42

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

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

Lectura del p valor

- **P-valor = 0,01** : Como valor p-valor o sig. (bilateral) = 0,000 es menor que $\alpha = 0,01$
- **Correlación de Rho de Spearman = 0.693**

Interpretación

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,693, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área familiar y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Planteamiento de Hipótesis Específica 5

H₀: No Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Prueba estadística.

Tabla 24.

Correlación de la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

		AUTOESTIMA AREA SOCIAL	RELACIONES INTERPERSONALES	
Rho de Spearman	AUTOESTIMA AREA SOCIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	42	42
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	42	42

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

Fuente: Elaboración propia - Base de datos.

Lectura del p valor

- **P-valor = 0,01** : Como valor p-valor o sig. (bilateral) = 0,008 es menor que $\alpha = 0,01$
- **Correlación de Rho de Spearman = 0.405**

Interpretación

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,405, con una significación de $0.008 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área social y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

IV. DISCUSIÓN

Habiendo planteado la hipótesis general “Existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018”. En el procesamiento de datos se obtuvo los siguientes resultados el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima medio y el 57% (24) trabajadores perciben un nivel de Autoestima Alta, respecto a la relación interpersonal el resultado es que el 31% (13) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales regular y el 69% (29) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales buena. Es así que aplicando la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,587, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018. Es así que se corrobora lo indicado por Cooprtsmith (1967) conceptualizo a la autoestima con el juicio personal de valía, tomado así mismo, que cada persona expresa sus actitudes; dicha actitud es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta que se manifiesta y lo indicado Martínez (2010), Indica que las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral. Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás.

Respeto al Planteamiento de Hipótesis Especifica 1 “Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018”, Las habilidades de comunicación, se refieren a la capacidad para enviar, recibir, elabora y emitir información, ideas, opiniones y actitudes de primera calidad y orientadas hacia objetivos personales y organizacionales. Sin embargo el 45% (19) trabajadores perciben un nivel de habilidad de comunicación regular, el 55% (23) trabajadores perciben un nivel de habilidad de comunicación bueno. La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,578, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Respecto al planteamiento de Hipótesis Específica 2 “Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018”. El comportamiento es la manera en la cual se porta o actúa un individuo en la vida o cualquier otro actor social. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven. Sin embargo el 62% (26) trabajadores perciben un nivel de comportamiento regular, el 38% (16) trabajadores perciben un nivel de comportamiento bueno. La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,614, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Respecto al planteamiento de Hipótesis Específica 3 “Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018”, Se considera la autoestima en el área personal, a la evaluación que la persona realiza y con frecuencia se mantiene entre sí, asistiendo una relación entre sus cualidades personales y su imagen corporal, con su desempeño en el ámbito escolar considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lleva un comprendido juicio personal expresado en la actitud hacia sí mismo. El “sí mismo – General” se refiere a las actitudes que presenta la persona frente a su propia percepción de sí mismo, y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas. Sin embargo el 2% (01) trabajador percibe un nivel de Autoestima en el área personal baja, el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área personal media y el 55% (23) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área personal alta. La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,582, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área personal y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Respecto al planteamiento de Hipótesis Específica 4 “Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018”, Se considera la autoestima en el área familiar como la evaluación que la misma persona realiza

frecuentemente con respecto a sí mismo en relación con las personas que interactúan, es decir con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, dignidad, productividad e importancia, implicando un juicio personal manifestado en las actitudes asumidas hacia sí mismo, refiriéndose está a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia. Sin embargo el 12% (05) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área familiar baja, el 45% (19) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área familiar media y el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área familiar alta. La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,693, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área familiar y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

Respecto al planteamiento de Hipótesis Específica 5 “Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018”, Se considera la autoestima en el área Social donde la valoración que realiza el individuo a sí mismo, y mantiene con frecuencia relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual, se sobreentiende un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo. Vale indicar que son actitudes de la persona ante el medio social las cuales se manifiestan frente de sus compañeros o amigos. Al igual que se da en sus vivencias dentro de las instituciones que laboran, y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional. Sin embargo el 05% (02) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área social baja, el 52% (22) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área social media y el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima en el área social alta. La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,405, con una significación de $0.008 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área social y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

V. CONCLUSIONES

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,587, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,578, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,614, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,582, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área personal y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,693, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área familiar y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,405, con una significación de $0.008 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área social y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

VI. RECOMENDACIONES

A través de los resultados encontrados en la investigación se sugiere lo siguiente:

- 1ª. La Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia, deberá realizar un proceso de evaluación del personal de la Unidad de Gestión Educativa local Mariscal Nieto, con el fin de detectar sus fortalezas y debilidades, con fines de fortalecer su autoestima y fortalecer las relaciones interpersonales.
- 2ª. Al director de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia se sugiere que realice convenios con entidades que ayuden a mejorar la autoestima en el área personal, familiar y social del personal que labora en la institución.
- 3ª. Capacitar y/o realizar talleres para los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia en temas relacionados a las habilidades de comunicación y comportamiento dentro del entorno laboral

VII. REFERENCIAS

- Adaya, A (2015), "El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente". Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Nacional – México.
- Ariranda Romayna, H & Guerra Paima, C (2014), "Autoestima y relaciones interpersonales en los alumnos del primer grado sección "A" de educación secundaria de la Institución Educativa Particular "Santa Rosa de Liam" Ucayali – 2013". Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa – Perú.
- Arce Baltazar, L & Malvas Rojas, Y (2014), "El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013". Tesis de Maestría. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Huari – Perú.
- Beiza, A (2012), Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II" – 2012. Tesis de Maestría. Universidad Carabobo. Valencia – Ecuador.
- Coopersmith Stanley. "The Antecedents of Self-Esteem". San Francisco: W.H. Freeman & Company: 1976
- Cruz, C. (2017). Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica". Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica, Chincha – Perú.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas (3a ed.)*. México: Thomson.
- Lorenzo Moreno José Manuel. (2007). "Autoconcepto y autoestima, conocer su construcción". Cieza: Charla - coloquio.
- Meléndez, D. (2011). Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la ciudad de Guatemala. [Tesis para optar título de psicólogo industrial/organizacional]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Milicic Neva. "Hijos con autoestima positiva". Santiago de Chile: Norma; 2001

Samavía, J. (2011) *La OIT resultados del desarrollo*. Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf

Solórzano, José (2007). El portal de paradigmas para organizaciones competitivas. Lima: Instituto de altos estudios policiales - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Pp. 312-313.

Vásquez Jara, L (2015), "Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015". Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto – Perú.

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona: UOC.

ANEXOS



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Autoestima y relaciones interpersonales de los
trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista
Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018.**

**ARTICULO CIENTIFICO PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO
DE:**

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Milena Rocio Mendoza Valdivia

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

**MOQUEGUA - PERÚ
2018**

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018.

2. AUTOR

Milena Rocio Mendoza Valdivia

milvory_16@hotmail.com

Programa de Maestría en Gestión Pública

Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

La presente tesis titulada “Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018.”, se realizó con el objetivo de determinar la relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018. Se ha trabajado para la Variables Autoestima con tres dimensiones y la variable relaciones interpersonales con dos dimensiones.

La población objetivo está constituida por 42 trabajadores de ambos sexos, nombrados y contratados del año 2018. Se trabajó con toda la población, a quienes se les aplicó dos instrumentos, uno para Autoestima y uno para relaciones interpersonales, que tenían una confiabilidad medida con el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.931 y 0.863 respectivamente. En la validez de contenido de los instrumentos se determinó mediante juicio de expertos.

Se encontró que el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima medio y el 57% (24) trabajadores perciben un nivel de Autoestima Alta, respecto a la relación interpersonal el resultado es que el 31% (13) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales regular y el 69% (29) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales buena. Es así que aplicando la prueba de correlación de Pearson arroja un valor 0,587, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

4. PALABRAS CLAVE

Autoestima, Relaciones Interpersonales y Relación

5. ABSTRACT

The present thesis entitled "Self-esteem and interpersonal relations of the workers of the Educational Institution Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua, 2018." was carried out

with the objective of determining the significant relationship between the Self-esteem and the interpersonal relationships of the workers of the Educational Institution Juan Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018. Work has been done for the Variables Self-esteem with three dimensions and the variable interpersonal relationships with two dimensions.

The target population consists of 42 workers of both sexes, appointed and hired in 2018. The entire population was worked on, to which two instruments were applied, one for self-esteem and one for interpersonal relationships, which had a reliability measured with the Cronbach's Alpha coefficient of 0.931 and 0.863 respectively. In the content validity of the instruments was determined by expert judgment.

It was found that 43% (18) workers perceive a level of Average Self-esteem and 57% (24) workers perceive a level of High Self-esteem, with respect to the interpersonal relationship the result is that 31% (13) workers perceive a level of regular interpersonal relationships and 69% (29) workers perceive a good level of interpersonal relationships. Thus, applying the Pearson correlation test yields a value of 0.587, with a significance of $0.000 < 0.01$, it indicates that there is a significant relationship between self-esteem and the interpersonal relationships of the workers of the Educational Institution Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

6. KEYWORDS:

Self-esteem, Interpersonal Relationships and Relationship

7. INTRODUCCION

Actualmente las entidades privadas y entidades públicas requieren conservar buenas relaciones interpersonales, así como buenas condiciones en su clima laboral. En las entidades los jefes pretenden gozar de un equipo de trabajo con personas de primera, que rindan y logren las metas establecidas a corto, mediano y largo plazo. El Autoestima en los trabajadores en las entidades es muy importante ya que contribuye en el buen desempeño laboral; en ese sentido, Solorzano (2007), señala que “hoy en día las organizaciones requieren de personas con alto índice de relaciones interpersonales para el éxito organizacional, de personas proactivas, positivas debido a que éstas nos permitirá cumplir con nuestro objetivo. Por lo tanto, considero que es la base de las organizaciones; sin embargo, también pueden tener efectos indeseados si son negativas, por ejemplo se incrementa la rotación del personal y el ausentismo laboral, disminuye la calidad de los servicios y puede generar daños a la salud mental del trabajador”.

Para iniciar los trabajos previos en esta tesis se procedió a la exploración de antecedentes en diferentes páginas virtuales, bibliotecas de universidades con la finalidad de ubicar y analizar

trabajos con temas de estudio relacionados, encontrando así algunas investigaciones en el ámbito internacional, nacional.

Respecto a las teorías relacionadas al tema se trabajó con el autor Coopertsmith (1967), quien conceptualizó a la autoestima con el juicio personal de valía, tomado así mismo, que cada persona expresa sus actitudes; dicha actitud es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta que se manifiesta. Para esta variable se tiene las siguientes dimensiones Autoestima en el área personal, Autoestima en el área familiar y Autoestima en el área Social. Para la variable de relaciones interpersonales se trabajó con el autor Martínez (2010), el cual indica que las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral. Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás. Siendo sus dimensiones Habilidades de comunicación y comportamiento.

La presente investigación se llevó a cabo considerando que es oportuno medir el grado de Autoestima relacionada con las relaciones interpersonales durante el año 2018, ya que la institución educativa ha venido enfrentado diversas situaciones que reflejan la inquietud y disconformidad por parte de los trabajadores en cuanto a los aspectos laborales; el cual se refleja en el ausentismo, las renunciaciones, huelgas y falta de compromiso; factores que de alguna manera influyen en el desempeño de cada trabajador.

8. METODOLOGÍA

El diseño del presente estudio de investigación es de tipo No Experimental Transversal, Descriptivo Correlacional porque analiza y mide el grado de relación existente entre las dos variables de estudio, las cuales son la autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia”.

La Población tiene un tamaño de 42 trabajadores quienes lo conforman el personal docente y personal administrativo, considerando ambos sexos, los nombrados y contratados de la Institución Educativa “Juan Bautista Scarsi Valdivia” del Distrito de Samegua, Provincia Mariscal Nieto, Departamento de Moquegua. En el presente estudio de investigación se consideró una muestra universal o población censal debido a que se trabajó con el mismo tamaño poblacional $n=42$ trabajadores, se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico ya que no se efectuó ninguna selección aleatoria de los elementos que conforman la población, por conveniencia del autor por razones de tiempo y costo.

En el presente trabajo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta como herramienta para la obtención de los datos; Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios para cada variable. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por dos profesionales mediante la técnica de Juicio de Expertos, para medir la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach arrojando el 0.931 para el cuestionario de Autoestima y 0.863 para el cuestionario de relaciones interpersonales, lo que nos indica que ambos instrumentos presentan una confiabilidad adecuada y por lo tanto pueden ser aplicados a la muestra definitiva de tamaño 42.

9. RESULTADOS

Del procesamiento de información se obtuvo los siguientes resultados: El 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima medio y el 57% (24) trabajadores perciben un nivel de Autoestima Alta y el 31% (13) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales regular y el 69% (29) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales buena. Respecto al análisis de hipótesis general, la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0.587, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

10. DISCUSIÓN

Habiendo planteado la hipótesis general “Existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018”. En el procesamiento de datos se obtuvo los siguientes resultados el 43% (18) trabajadores perciben un nivel de Autoestima medio y el 57% (24) trabajadores perciben un nivel de Autoestima Alta, respecto a la relación interpersonal el resultado es que el 31% (13) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales regular y el 69% (29) trabajadores perciben un nivel de relaciones interpersonales buena. Es así que aplicando la prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,587, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018. Es así que se corrobora lo indicado por Cooprtsmith (1967) conceptualizo a la autoestima con el juicio personal de valía, tomado así mismo, que cada persona expresa sus actitudes; dicha actitud es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta que se manifiesta y lo indicado Martínez (2010), Indica que las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco

de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral. Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás.

11. CONCLUSIONES

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,587, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,578, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y las habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,614, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,582, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área personal y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,693, con una significación de $0.000 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área familiar y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

La prueba de correlación de Rho de Spearman arroja un valor 0,405, con una significación de $0.008 < 0.01$, nos indica que existe relación significativa entre la Autoestima en el área social y comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.

12. REFERENCIAS

Beiza, A (2012), Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II" – 2012. Tesis de Maestría. Universidad Carabobo. Valencia – Ecuador.

- Coopersmith Stanley. "The Antecedents of Self-Esteem". San Francisco: W.H. Freeman & Company: 1976
- Meléndez, D. (2011). Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la ciudad de Guatemala. [Tesis para optar título de psicólogo industrial/organizacional]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Milicic Neva. "Hijos con autoestima positiva". Santiago de Chile: Norma; 2001
- Solórzano, José (2007). El portal de paradigmas para organizaciones competitivas. Lima: Instituto de altos estudios policiales - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Pp. 312-313.
- Vásquez Jara, L (2015), "Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015". Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto – Perú.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTICULO CIENTÍFICO

Yo, **Milena Rocio Mendoza Valdivia**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela Postgrado, de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI. 72438559, con la tesis titulada “Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018.”, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo científico es de mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Moquegua, 24 de agosto del 2018

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre Autoestima”

OBJETIVO: Conocer la escala que representa la Autoestima.

DIRIGIDO: Trabajadores de la I.E. Juan Bautista Scarsi Valdivia.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:

Nelly Lucila Tave Archuasca

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Maestra

VALORACION:

MUY ALTO	ALTO X	MEDIANO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------	---------	------	----------


Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre Relaciones Interpersonales”

OBJETIVO: Conocer la escala que representa las Relaciones Interpersonales.

DIRIGIDO: Trabajadores de la I.E. Juan Bautista Scarsi Valdivia.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:

..... *Nelly Lucio Jara Arduanco*

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: *Maestra*

VALORACION:

MUY ALTO	ALTO ✓	MEDIANO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------	---------	------	----------


..... 

Firma del evaluador

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018

Autor: Br. Milena Roció Mendoza Valdivia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO
<p>Problema General: ¿De qué manera se relaciona el Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la Autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	<p>DISEÑO DE ESTUDIO: No experimental Descriptiva Correlacional</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> 
<p>PE1: ¿De qué manera se relaciona la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?</p>	<p>OE1: Determinar la relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	<p>HE1: E Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Habilidades de comunicación de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	
<p>PE2 ¿De qué manera se relaciona la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?</p>	<p>OE2 Determinar la relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	<p>HE2: Existe relación significativa entre la Autoestima y la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	

Dónde:

M: Muestra probabilística de trabajadores

O_x: Medición de Autoestima

O_y: Medición de Relaciones Interpersonales

r: Relación

<p>PE3: ¿De qué manera se relaciona la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?</p>	<p>OE3: Determinar la relación significativa entre la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	<p>HE3: Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	
<p>PE4: ¿De qué manera se relaciona la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?</p>	<p>OE4: Determinar la relación significativa entre la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	<p>HE4: Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área familiar y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	
<p>PE5: ¿De qué manera se relaciona la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua - 2018?</p>	<p>OE5: Determinar la relación significativa entre la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	<p>HE5: Existe relación significativa entre la dimensión autoestima en el área social y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua – 2018.</p>	

Matriz de Operacionalización de Variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
VARIABLE 1 AUTOESTIMA	Coopesmith (1967) conceptualizo a la autoestima con el juicio personal de valía, tomado así mismo, que cada persona expresa sus actitudes; dicha actitud es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta que se manifiesta.	Para la variable Autoestima, se ha considerado 03 dimensiones, y se trabajó con 13 indicadores, las cuales serán evaluadas utilizando el instrumento del Cuestionario que consta de 25 ítems, con respuestas de valoración correspondiente a la escala ordinal del 1 al 3.	Autoestima en el área personal Autoestima el área familiar Autoestima el área social	- Sentimiento - Aprecio - Autoevaluación - Felicidad - Personalidad - Percepción Familiar - Tolerancia -Comprensión - Percepción en el ámbito Laboral - Percepción Social - Aceptación - Actitud	Escala Ordinal: 4. <i>Nunca</i> 5. <i>A veces</i> 6. <i>Siempre</i>
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
VARIABLE 2 RELACIONES INTERPERSONALES	Martínez (2010) , Indica que las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral. Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás.	Para la variable Relaciones Interpersonales, se ha considerado 02 dimensiones, y se trabajó con 05 indicadores, las cuales serán evaluadas utilizando el instrumento del Cuestionario que consta de 11 ítems, con respuestas de valoración correspondiente a la escala ordinal del 1 al 3.	Habilidad de comunicación. Comportamiento	- Fluidez de palabra - Conocimientos previos - Actitudes - Personalidad - Percepción	Escala Ordinal: 4. <i>Nunca</i> 5. <i>A veces</i> 6. <i>Siempre</i>

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO 1

Título: Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Scarsi Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018
 Autor: Br. Milena Rocío Mendoza Valdivia

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Opción de Respuesta			CRITERIOS DE EVALUACION																						
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y 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															
AUTOESTIMA	Autoestima en el área personal	- Sentimiento	1. Los problemas me afectan	X			X																						
			2. Si pudiera cambiaría muchas cosas de mi																										
			3. Puedo tomar una decisión fácilmente																										
		- Aprecio	4. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo																										
			5. Me doy por vencida muy fácilmente																										
		- Autoevaluación	6. Me cuesta mucho trabajo aceptar como soy																										
			7. Siento que me vida es muy complicada																										
			8. Tengo mala opinión de mí mismo																										
			9. Soy menos simpático (a) que la mayoría de la gente																										
			10. Si tengo algo que decir, lo digo																										
			11. Con frecuencia me desanimo en lo que realizo																										
	- Felicidad	- Personalidad	12. Me gustaría ser otra persona																										
			13. Se puede confiar muy poco en mí																										
			6. En mi casa me enoja fácilmente																										
			9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos																										
	Autoestima en el área familiar	- Percepción Familiar	- Tolerancia	11. Mi familia espera demasiado de mí																									
				16. Muchas veces me gustaría irme de casa																									
				20. Mi familia me comprende																									
				22. Siento que mi familia me presiona																									
				2. Me cuesta mucho trabajo hablar en público																									
	Autoestima en el área social	- Percepción Social	- Actitud	5. Soy una persona simpática																									
8. Soy popular entre las personas de mi trabajo																													
14. Aceptan mis ideas mis compañeros de trabajo																													
17. Me siento disgustado en mi trabajo																													
21. Los demás son mejores aceptados que yo																													

Ms
 Nelly Jose Arduencia

CUESTIONARIO SOBRE LA AUTOESTIMA

INSTRUCCIONES:

Estimada trabajador:

A continuación Usted encontrará un conjunto de afirmaciones relacionadas sobre **AUTOESTIMA**, las que solicito pueda responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (x) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

AFIRMACIONES	1	2	3
1. Los problemas me afectan		X	
2. Me cuesta mucho trabajo hablar en publico			X
3. Si pudiera cambiaria muchas cosas de mi		X	
4. Puedo tomar una decisión fácilmente	X		
5. Soy una persona simpática		X	
6. En mi casa me enojo fácilmente		X	
7. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo		X	
8. Soy popular entre las personas de mi trabajo		X	
9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos		X	
10. Me doy por vencida muy fácilmente		X	
11. Mi familia espera demasiado de mi		X	
12. Me cuesta mucho trabajo aceptar como soy		X	
13. Siento que me vida es muy complicada		X	
14. Aceptan mis ideas mis compañeros de trabajo		X	
15. Tengo mala opinión de mí mismo			X
16. Muchas veces me gustaría irme de casa		X	
17. Me siento disgustado en mi trabajo	X		
18. Soy menos simpático (a) que la mayoría de la gente		X	
19. Si tengo algo que decir, lo digo		X	
20. Mi familia me comprende		X	
21. Los demás son mejores aceptados que yo		X	
22. Siento que mi familia me presiona		X	
23. Con frecuencia me desanimo en lo que realizo		X	
24. Me gustaría ser otra persona		X	
25. Se puede confiar muy poco en mi		X	

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

INSTRUCCIONES:

Estimada trabajador:

A continuación Usted encontrará un conjunto de afirmaciones relacionadas sobre **RELACIONES INTERPERSONALES**, las que solicito pueda responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (x) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

AFIRMACIONES	1	2	3
1. Se me hace fácil entablar una conversación con los demás		X	
2. Estoy al día con las últimas noticias			X
3. Suelo prepararme respecto a determinado tema		X	
4. Me considero una persona extrovertida	X		
5. Juzgas a los demás con la primera impresión		X	
6. Confío en mis propias capacidades y cualidades		X	
7. Siento que los demás no me entienden		X	
8. Pienso que todas las personas tienen algo positivo que aportar			X
9. Tengo miedo de brindar mi opinión			X
10. Defiendo mi punto de vista si crees que tengo razón.		X	
11. Tomo en consideración la opinión de los demás		X	

Muchas gracias por su colaboración.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "JUAN BAPTISTA SCARSI VALDIVIA", DE SAMEGUA,

Que, autoriza a la Señorita:

- Br. Milena Rocio Mendoza Valdivia

A realizar la ejecución y aplicación del Instrumento del trabajo de investigación titulado: "Autoestima y relaciones interpersonales de los indagadores de la Institución Educativa Juan ScarSI Valdivia de Samegua - Moquegua, 2018", para obtener el Grado Académico de: Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo; el trabajo se realizará al personal docente y administrativo de esta institución.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

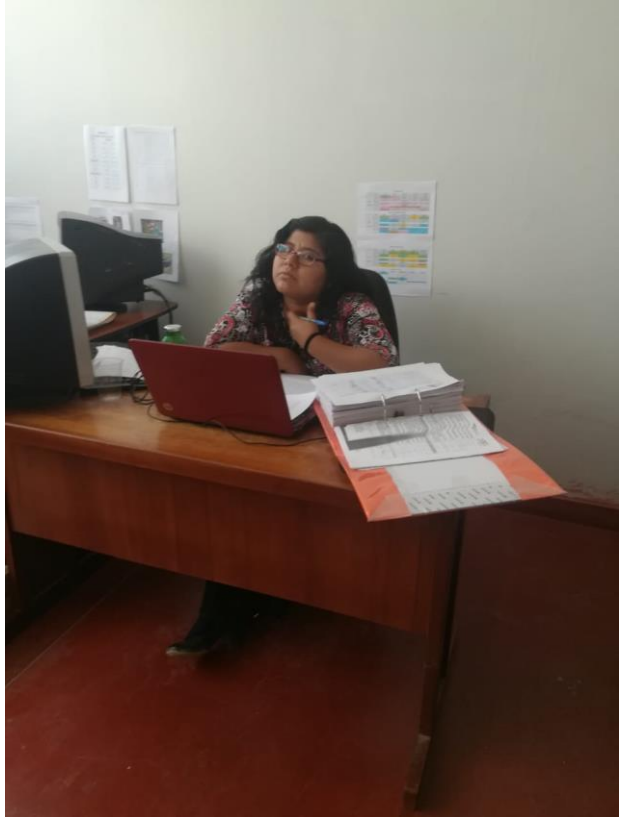
Moquegua, 21 de mayo de 2018.




Santiago Vidal Mendoza Condori
DIRECTOR

TOMAS FOTOGRAFICAS





BASE DE DATOS VARIABLE AUTOESTIMA

2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	3	2	1	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	50
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	33	2	2	2	3	3	3	15	3	2	3	3	2	3	16	64
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	2	2	2	13	54
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	23	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	1	2	10	45
1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	23	1	2	2	2	1	2	10	2	2	1	2	2	2	11	44
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	29	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	3	2	14	55
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	32	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	2	2	13	62
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	46
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	31	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	2	3	2	14	59
1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	21	1	3	2	2	3	3	14	2	1	2	2	1	2	10	45
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	50
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	46
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	30	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	2	3	2	14	57
2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	25	2	2	3	2	1	2	12	2	2	1	2	2	2	11	48
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	33	2	2	2	2	2	3	13	3	3	2	3	3	3	17	63
1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	22	1	1	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	2	11	42
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	36	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16	70
1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	44
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	50
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	3	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	50
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	33	2	2	2	2	2	3	13	3	3	2	3	3	3	17	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	75
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	36	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16	70
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	32	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	2	2	13	62
3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	32	3	3	3	2	2	2	15	2	3	2	2	3	2	14	61
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	32	2	2	2	2	3	3	14	3	2	3	3	2	3	16	62
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	67
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	69
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	67
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	3	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	46
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	58
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	33	2	2	2	3	3	3	15	3	2	3	3	2	3	16	64
2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	34	2	2	3	3	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16	66
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	32	2	3	3	3	2	2	15	2	3	2	2	3	2	14	61
2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	34	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	3	16	67
2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	31	2	3	2	3	2	3	15	3	2	2	3	2	3	15	61
1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	28	1	3	2	2	2	2	12	2	3	2	2	3	2	14	54
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	35	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	3	16	68

BASE DE DATOS VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

2	3	2	7	1	2	2	2	3	3	2	2	17	24
2	2	2	6	3	3	3	2	2	3	3	3	22	28
2	2	2	6	2	3	2	2	1	2	2	2	16	22
2	2	2	6	2	2	2	3	3	2	2	3	19	25
3	2	2	7	2	1	2	2	1	2	2	2	14	21
2	2	2	6	2	2	2	3	3	2	2	1	17	23
3	3	3	9	3	3	2	2	3	3	2	2	20	29
3	2	2	7	3	2	3	2	3	1	2	2	18	25
2	2	2	6	3	3	3	3	3	2	2	2	21	27
3	3	2	8	2	2	2	3	2	3	2	3	19	27
1	3	2	6	2	2	2	1	3	3	2	2	17	23
2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	3	17	23
3	3	2	8	1	3	3	2	3	3	2	2	19	27
2	2	2	6	3	3	3	3	2	2	2	2	20	26
3	2	2	7	2	2	3	3	3	2	2	2	19	26
2	2	3	7	2	1	3	3	2	2	2	2	17	24
2	2	2	6	2	2	3	3	3	2	3	2	20	26
3	2	2	7	2	1	2	2	3	3	2	1	16	23
3	3	3	9	3	3	3	2	2	2	2	3	20	29
1	2	2	5	1	3	3	2	2	3	3	1	18	23
2	2	2	6	2	3	2	2	3	3	2	2	19	25
3	2	3	8	2	3	2	3	2	3	3	3	21	29
2	2	2	6	2	2	3	3	3	1	2	2	18	24
2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	16	22
3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	2	23	32
3	3	3	9	3	3	3	2	2	2	2	2	19	28
3	3	3	9	3	3	2	2	3	3	3	3	22	31
3	3	3	9	2	2	2	3	3	2	2	2	18	27
2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	2	2	22	28
2	2	2	6	2	3	3	2	1	3	2	1	17	23
2	2	2	6	2	3	3	3	3	2	3	2	21	27
3	1	3	7	1	3	2	3	2	2	3	2	18	25
2	2	2	6	2	3	3	3	3	2	2	2	20	26
2	1	3	6	1	2	2	2	3	3	3	3	19	25
3	3	3	9	3	2	2	2	3	3	2	3	20	29
2	2	2	6	3	3	3	2	1	2	3	2	19	25
2	2	3	7	3	3	3	2	1	2	3	2	19	26
2	3	3	8	3	2	2	3	2	3	2	3	20	28
2	2	3	7	3	3	3	2	2	2	3	2	20	27
2	3	2	7	3	2	3	2	3	2	3	2	20	27
3	2	2	7	2	2	2	3	2	3	2	1	17	24
3	2	3	8	3	3	3	2	2	2	2	2	19	27