



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes
del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad
II Campoy, SJL - 2017”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br.: Edith Zulema Cristóbal Celestino

ASESOR:

Mg. Miguel Pérez Pérez

SECCIÓN

Educación

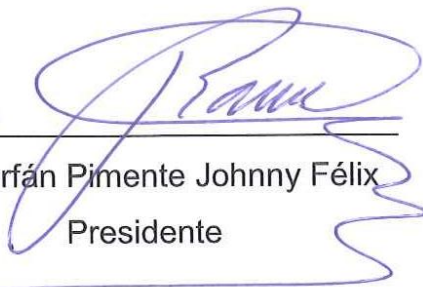
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ


2017

Página del Jurado

PIF

Dr. Farfán Pimente Johnny Félix
Presidente

J/P

Mg. Julca Vera Noemí Teresa
Secretaria

R/P M. Guerra

Dr. Guerra Torres Dwithg Ronnie
Vocal

Dedicatoria

A mi hija Mara, de quien recibo constante ejemplo de fe y valor para seguir adelante ante los retos de la vida.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por el apoyo y ejemplo de valor y responsabilidad que me mostraron constantemente en mi vida.

A mis hermanas quienes me motivan constantemente y me brindan su apoyo para seguir reforzando mis conocimientos.

Declaración de autenticidad

Yo, Edith Zulema Cristóbal Celestino, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08321808 con la tesis titulada “Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 “SOLIDARIDAD II” Campoy, SJL - 2017”

Declaro bajo juramento que:

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

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.

Lima 8 de Febrero del 2018



Edith Zulema Cristóbal Celestino

DNI: 08321808

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: titulada “Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 SOLIDARIDAD II Campoy, SJL - 2017” en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en educación.

La presente tesis consta de siete capítulos, estructurada bajo el esquema de investigación sugerido por la universidad.

El capítulo I, expone la Introducción incluyendo los antecedentes, fundamentación teórica, justificación de la investigación, formulación de problemas, objetivos e hipótesis.

El capítulo II, presenta el Marco metodológico conteniendo la operacionalización y definición metodológica.

El capítulo III, expone la parte de Resultados.

El capítulo IV, muestra la Discusión de los resultados.

El capítulo V, precisa las Conclusiones de la investigación.

El capítulo VI, aborda las Recomendaciones.

El capítulo VII, abarca las Referencias Bibliográficas culminando con los anexos.

La autora.

Índice de contenido

| | |
|---|-----------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice de contenido | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. Antecedentes | 14 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 20 |
| 1.3 Justificación | 57 |
| 1.4 Formulación del problema | 59 |
| 1.5 Hipótesis de Investigación | 62 |
| 1.6 Objetivo | 63 |
| | |
| II. MARCO METODOLÓGICO | 65 |
| 2.1 Variables | 66 |
| 2.2 Operacionalización de Variables | 67 |
| 2.3 Metodología | 68 |
| 2.4 Tipo de Estudio | 68 |
| 2.5 Diseño | 69 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 69 |
| 2.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. | 70 |
| 2.8 Métodos de análisis de los datos | 72 |
| 2.9 Aspectos éticos | 73 |

| | |
|--|------------|
| III. RESULTADOS | 74 |
| 3.1. Análisis de Validez y confiabilidad del instrumento | 75 |
| 3.2. Análisis descriptivo | 76 |
| 3.3. Tablas Cruzadas | 81 |
| 3.4. Prueba de Normalidad | 85 |
| 3.5. Análisis Inferencial | 86 |
| IV. DISCUSIÓN | 91 |
| V. CONCLUSIONES | 97 |
| VI. RECOMENDACIONES | 100 |
| VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 103 |
| VIII. ANEXOS | 108 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 109 |
| Anexo 2. Instrumento | 111 |
| Anexo 3. Validación de instrumentos | 113 |
| Anexo 4: base de datos de la investigación | 117 |
| Anexo 5. Turnitin | 119 |
| Anexo 6. Artículo científico | 120 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Necesidades de maslow | 32 |
| Tabla 2. Operacionalización de la Variable Clima Organizacional | 67 |
| Tabla 3. Operacionalización de la Variable relaciones Interpersonales | 68 |
| Tabla 4. Distribución de la población de estudio | 70 |
| Tabla 5. Estructura del cuestionario sobre el Clima Organizacional y las relaciones interpersonales | 71 |
| Tabla 6. Puntajes mínimos y máximos de las Variables Clima organizacional y las relaciones interpersonales y sus Dimensiones. | 72 |
| Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad de la v1: clima organizacional | 75 |
| Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad de la v2: relaciones interpersonales | 76 |
| Tabla 9. Niveles | 76 |
| Tabla 10. Distribución de frecuencia de clima organizacional | 76 |
| Tabla 11. Distribución de frecuencia de relaciones interpersonales | 77 |
| Tabla 12. Habilidades comunicativas | 78 |
| Tabla 13. Compromiso organizacional | 79 |
| Tabla 14. Estilos de liderazgo | 80 |
| Tabla 15. Relaciones interpersonales * clima organizacional | 81 |
| Tabla 16. Habilidades comunicativas* clima organizacional | 82 |
| Tabla 17. Compromiso organizacional * clima organizacional | 83 |
| Tabla 18. Estilos de liderazgo * clima organizacional | 84 |
| Tabla 19. Prueba de normalidad de kolmogorov-smirnova | 86 |
| Tabla 20. Correlaciones de la prueba de hipótesis general | 87 |
| Tabla 21. Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 1 | 88 |
| Tabla 23. Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 3 | 90 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Diagrama del diseño correlacional | 69 |
| Figura 2. Distribución de frecuencia de clima organizacional | 77 |
| Figura 3. Distribución de frecuencia de relaciones interpersonales | 78 |
| Figura 4. Habilidades comunicativas | 79 |
| Figura 5. Compromiso organizacional | 80 |
| Figura 6. Estilos de liderazgo | 81 |
| Figura 7. Relaciones interpersonales * clima organizacional | 82 |
| Figura 8. Habilidades comunicativas* clima organizacional | 83 |
| Figura 9. Compromiso organizacional * clima organizacional | 84 |
| Figura 10. Estilos de liderazgo * clima organizacional | 85 |

Resumen

El propósito del presente estudio fue establecer la relación existente entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa N° 143 “Solidaridad II” de Campoy – 2017. Este estudio es de tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Se realizó con una muestra no probabilística de 40 trabajadores docentes. La evidencia se recogió a través de un cuestionario de 35 ítems, cuya validez se verificó recurriendo a juicio de expertos, con una opinión favorable del 86%; la confiabilidad se constató mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, que arrojó $\alpha = .980$ (excelente confiabilidad).

Los resultados demostraron que como el valor de $\text{sig} < 0,05$, se rechaza H_0 , se acepta que existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.N°143 SOLIDARIDAD Campoy SJL. Tenemos que el valor de $Rho=0.516$, el cual indica que la relación entre el clima organizacional con las relaciones interpersonales es positivo moderado, es decir a mayor clima organizacional mayor relaciones interpersonales. Dato estadístico. Por medio de los siguientes resultados serán un medio para tomar decisiones e idear crear estrategias para mejorar el entorno laboral en el que se desenvuelven los docentes.

Palabras clave: clima organizacional, relaciones interpersonales, satisfacción laboral, trabajo en equipo, regulación de conflictos, habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo.

Abstract

The purpose of this study was to establish the relationship between the organizational climate and interpersonal relationships in the teaching staff of the Educational Institution No. 143 "Solidaridad II" of Campoy - 2017. This study is descriptive-correlational with non-experimental design of cross section. It was carried out with a non-probabilistic sample of 40 teaching workers. The evidence was collected through a questionnaire of 35 items, whose validity was verified using expert judgment, with a favorable opinion of 86%; Reliability was confirmed by Cronbach's alpha internal consistency coefficient, which yielded $\alpha = .980$ (excellent reliability).

The results showed that since the value of sig < 0.05 , H_0 is rejected, it is accepted that there is a significant relationship between the organizational climate and the interpersonal relationships in the teachers of the I.E.N ° 143 SOLIDARIDAD Campoy SJL. We have the value of Rho = 0.516, which indicates that the relationship between the organizational climate with interpersonal relationships is moderate positive, that is, the greater the organizational climate, the greater the interpersonal relationships. Statistical data By means of the following results they will be a means to make decisions and to devise strategies to improve the working environment in which the teachers work.

Key words: organizational climate, interpersonal relationships, job satisfaction, teamwork, conflict regulation, communication skills, organizational commitment and leadership styles.