



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y relaciones humanas según los docentes
de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

Br. Alicia Gladis LLacta Zela
Br. Carlos Alfredo Sánchez Espinoza

ASESOR:

Dr. Ricardo Guevara Fernández

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2015

Dra. Dora Ponce Yactayo
PRESIDENTE

Dr. Jorge Díaz Dumont
SECRETARIO

Dr. Ricardo Guevara Fernández
Vocal

Dedicatoria

A mi papá, Flavio, que desde el cielo guía mis pasos en el logro de mis metas, a mi mamá Julia, por su amor y apoyo incondicional, a mis hermanas Carmen y Julia por su cariño y comprensión; y a mi hijo Alexander, por su constante cariño y aliento en el logro de mis metas.

Carlos Alfredo

A Dios, por la vida, por su gracia y misericordia; a mis padres por su comprensión, y a mi hijo Philip, por su cariño y apoyo constante para lograr obtener este grado académico.

Alicia Gladis

Agradecimientos

Al Ing. César Acuña Peralta por su valioso aporte en el fomento del desarrollo del conocimiento del docente.

A la Universidad César Vallejo que en su afán de contribuir a mejorar la calidad educativa de nuestra patria, permite que muchos de los docentes puedan continuar su formación profesional en favor de la formación integral de los estudiantes.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Alicia Gladis LLacta Zela y Carlos Alfredo Sánchez Espinoza, estudiantes del Programa Magister con mención en Magister en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI: 09416722 y DNI: 08955232 con la tesis titulada Clima Institucional y Relaciones Humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido 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.

Los Olivos Marzo 2015

Firma.....

Br. Alicia Gladis LLacta Zela

DNI: 09416722

Firma:

Carlos Alfredo Sánchez Espinoza

DNI: 08955232

Presentación

El presente Trabajo de Investigación, tiene como título “Clima Institucional y Relaciones Humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012”.

El presente trabajo de investigación está constituido en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, planteamiento del problema, que comprende: Realidad Problemática sobre la relación del Clima Institucional y Relaciones Humanas, asimismo comprende la formulación del problema, justificación, objetivos de la investigación. En el Capítulo II, marco referencial, que comprende los antecedentes, marco teórico de las variables Clima Institucional y Relaciones Humanas desde el modelo teórico educativo, así como la perspectiva teórica de la investigación. En el Capítulo III, hipótesis y variables, que comprende: Las hipótesis, identificación de variables, descripción de variables y operacionalización de variables. En el Capítulo IV, marco metodológico, que comprende: Tipo de investigación, población, muestra y muestreo, criterios de selección, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación, confiabilidad del instrumento, procedimiento de recolección de datos, método de análisis e interpretación de datos y consideraciones éticas. En el Capítulo V, resultados comprende: Presentación de resultados y contrastación de las hipótesis. VI. Discusión; finalmente, conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos, que comprende: Matriz de consistencia, instrumentos, validación de los instrumentos, la confiabilidad de los instrumentos, las autorizaciones para la investigación y la data.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
I: Planteamiento del problema	17
1.1. Realidad Problemática	18
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Justificación relevancia y contribución	21
1.3.1. Teórica	21
1.3.2. Metodológica	22
1.3.3. Pedagógica	22
1.3.4. Social	22
1.3.5. Epistemológica	23
1.4. Objetivos	23
1.4.1. Objetivo general	23
1.4.2. Objetivo específicos	23
II: Marco referencial	25
2.1. Antecedentes	26
2.1.1. Antecedentes Nacionales	26
2.1.2. Antecedentes Internacionales	29
2.2 Marco teórico	32
2.2. Bases teóricas del clima Institucional	32

2.2.1. Definición	32
2.2.2. Fundamentos teóricos del Clima Institucional	35
2.2.3. Característica de un Clima Institucional	40
2.2.4. Categorías para un buen Clima Institucional	47
2.2.5. Dimensiones del Clima Institucional	48
2.2.6. Bases teóricas de las Relaciones Humanas.	69
2.2.7. Definición	69
2.2.8. Objetivos de las relaciones humanas	69
2.2.9. Relaciones humanas en el trabajo.	71
2.2.10. Fundamentos teóricos de las relaciones humanas.	72
2.2.11. Características de relaciones humanas.	75
2.2.12. Clasificación de las relaciones humanas	77
2.2.13. La comunicación y relaciones humanas	78
2.2.14. Dimensiones de las relaciones humanas	79
2.3. Perspectiva teórica	85
III Hipótesis y variables	87
3.1. Hipótesis	88
3.1.1. Hipótesis General	88
3.1.2. Hipótesis Específicos	88
3.2. Identificación de Variables	89
3.3. Descripción de variables	89
3.3.1. Definición Conceptual	89
3.3.2. Definición Operacional	91
IV. Marco metodológico	92
4.1. Tipo de Estudio	93
4.2. Población, muestra y muestreo	94
4.3. Criterios de selección	94
4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	95
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	95
4.6. Procedimiento de recolección de datos	98

4.7. Método de análisis e interpretación de datos	100
V Resultados	102
5.1. Presentación de resultados	103
5.2. Contrastación de las hipótesis	105
VI. Discusión	109
Conclusiones	112
Sugerencias	113
Referencias bibliográficas	114
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable 1 y 2	
Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	
Anexo 4. Base de datos	
Anexo 5. Tabla de correlación de Rho Spearman	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización del Clima Institucional.	91
Tabla 2. Operacionalización de las Relaciones Humanas	91
Tabla 3. Validez del instrumento Clima Institucional	96
Tabla 4. Validez del instrumento de las Relaciones Humanas	96
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario del Clima Institucional	97
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario de Relaciones Humanas	97
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje del Clima Institucional	103
Tabla 8. Distribución de porcentaje de la Relaciones Humanas	104
Tabla 9. Correlación Clima Institucional y Relaciones Humanas	105
Tabla 10. Correlación Clima Institucional y la Interacción Humana	106
Tabla 11. Correlación Clima Institucional y las Normas de Convivencia	107
Tabla 12. Correlación Clima Institucional y la Empatía	108

Índice de figuras

	Página
Figura: 1 Esquema del diseño de investigación	93
Figura 2. Frecuencia y porcentaje del Clima Institucional	103
Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de la Relaciones Humanas	104

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Clima Institucional y Relaciones Humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012, La población es de 140 docentes, la muestra fue censal, en los cuales se han empleado la variable: Clima Institucional y Relaciones Humanas.

El método empleado en la investigación fue el hipotético - deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Clima Institucional, el cual estuvo constituido por 32 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre) y el Cuestionario de Relaciones Humanas, el cual estuvo constituido por 30 preguntas, en la escala de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre), que brindaron información acerca del Clima Institucional y la Relaciones humanas, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el Clima Institucional se relaciona significativamente con las Relaciones Humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores 2012, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.689, represento una modera correlación entre la variables.

Palabras Clave: Clima Institucional y Relaciones Humanas

Abstract

The present study was overall goal, determine the relationship between institutional climate and Relationships as teachers of RED 12 UGELs San Juan de Miraflores 01, 2012, the population is 140 teachers, the sample was census, in which have used the variable: Institutional Climate and Relationships.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Institutional Climate, which consisted of 32 questions on the Likert scale (Never, Hardly ever, sometimes, almost always, always) and Questionnaire Relationship, which consisted of 30 questions on the Likert scale (never, rarely, sometimes, almost always, always) that They provided information about the Climate and Institutional Relationships, through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that the institutional climate is significantly related to human relations as teachers of RED 12 UGELs 01 San Juan de Miraflores 2012, with the correlation coefficient Spearman Rho in 0.689, I represented a moderate correlation between variables.

Keywords: Institutional Climate and Relationships