



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales y motivación laboral en los
docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos
Alberto Olivares. Chepén - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magíster en administración de la educación

AUTORA:

Br. Janet Erika Vasquez Donada

ASESORA:

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

PROGRAMA:

Maestría en administración de la educación

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dr Carlos Mego Cubas
Presidente

Dr Eduardo Javier Yache Cuenca
Secretario

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
Vocal

Dedicatoria

A Dios:

Padre celestial, que siempre derrama en mi persona y la protección divina que me ofrece para continuar con bien y siguiendo el ejemplo que él nos ha legado.

A mí amado esposo e hijos:

Por la paciencia y comprensión que siempre me han demostrado, y por constituir la motivación que me impulsa a seguir adelante en mi superación personal.

Agradecimiento

A la Dra. Lidia Elena Carranza Acuña catedrática de la universidad privada César Vallejo, por sus sabias orientaciones para la consolidación del presente reporte el mismo que gracias a su apoyo ha sido sistematizado con el rigor científico metodológico que el presente estudio requiere.

A los y las profesores(as) de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, por su participación y apoyo en el desarrollo del presente estudio.

La Autora

Declaratoria de autenticidad

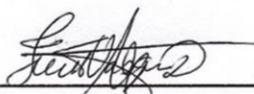
Janet Erika Vásquez Donada; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°40462634 con la tesis titulada: Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de una Institución Educativa. Chepén, 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido 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 presencia 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 estas acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, 12 de enero del 2018



Br. Janet Erika Vásquez Donada
DNI. N°40462634

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Con el propósito de cumplir los requisitos señalado y establecidos por la Escuela de post grado de la Universidad Privada “Cesar Vallejo”, se ha realizado el presente trabajo de investigación titulado: Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”. Chepén – 2017.

Por la experiencia obtenida en el desarrollo de la práctica educativa en el nivel de educación básica regular, he podido reflexionar sobre la importancia que tienen las relaciones interpersonales y su posible repercusión en la motivación laboral, se ha planificado la presente investigación con la finalidad de conocer el nivel de relación entre estas variables, las cuales son importantes en la calidad del servicio educativo que oferta una institución educativa.

Teniendo en cuenta las aspiraciones cifradas en este estudio y que espero sean satisfechas, adecuadamente.

Chepén, enero de 2018

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajo previos	13
A nivel internacional	13
A nivel nacional	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.3.1. Relaciones interpersonales	15
1.3.2. La motivación laboral	23
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.6.1. Hipótesis alterna	28
1.6.2. Hipótesis nula.....	28
1.7. Objetivos	28
1.7.1. General	28
1.7.2. Específicos.....	29
II. MÉTODO	30
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización.....	30
2.2.1. Operacionalización de la variable:	31
2.3. Población y muestra.....	33

2.3.1. Población muestral.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	34
2.4.1. Técnica de recolección de datos.....	34
2.4.2. Instrumentos	34
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXO.....	59
Anexo N° 01: Instrumentos de investigación.....	60
Anexo N° 02: Validación por Juicio de expertos.....	69
Anexo N° 03: Prueba de Aiken.....	79
Anexo N° 04: Prueba de Sahpiro	85
Anexo N° 05: Matriz de consistencia interna	86
Anexo N° 06: Documentos administrativos	87
Anexo N° 07: Evidencias fotográficas	89

RESUMEN

El presente estudio tuvo el propósito de establecer la asociación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén, 2017.

Buscando el logro de este propósito se trabajó con una población muestral conformada por 20 docentes, los cuales participaron responsablemente en el estudio. Para comprobar la hipótesis se utilizó un diseño correlacional, los instrumentos de recojo de datos que se usaron lo constituyeron el cuestionario de evaluación de las Relaciones Interpersonales y el cuestionario de Motivación laboral, para encontrar el nivel de correlación se trabajó con el coeficiente de Pearson y la validación de la hipótesis se realizó con la t de Student para grupos correlacionados, con un valor crítico del 5%.

Los hallazgos del estudio, nos permitieron conocer que el resultado del cálculo del coeficiente de correlación de las relaciones interpersonales y la motivación laboral fue de 0,810; ubicándose en el nivel de correlación alta positiva, así mismo el resultado de la t de Student fue de 10,257; mayor que la t crítica (1,761); concluyéndose que el grado de correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017, es alta positiva y significativa, de acuerdo al valor del coeficiente de correlación de Pearson, donde se ha obtenido un valor de $r = 0,810$.

Palabras claves: Relaciones interpersonales, Habilidades comunicativas, Compromiso organizacional, Estilos de liderazgo y Motivación laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was to establish the association between interpersonal relationships and work motivation in teachers of the I.E. N ° 80382 "Carlos Alberto Olivares", Chepén, 2017.

Seeking the achievement of this purpose, we worked with a sample population made up of 20 teachers, who participated responsibly in the study. To verify the hypothesis, a correlational design was used, the data collection instruments that were used constituted the Interpersonal Relationship Assessment questionnaire and the Work Motivation questionnaire, to find the level of correlation we worked with the Pearson coefficient and The validation of the hypothesis was carried out with Student's t for correlated groups, with a critical value of 5%.

The findings of the study allowed us to know that the result of the calculation of the correlation coefficient of interpersonal relationships and work motivation was 0.810; being located in the high positive correlation level, likewise the result of the Student's t was 10,257; greater than the critical t (1,761); concluding that the degree of correlation between interpersonal relationships and the labor motivation of teachers of the I.E. No. 80382 "Carlos Alberto Olivares", from the city of Chepén, 2017, is highly positive and significant, according to the value of the Pearson correlation coefficient, where a value of $r = 0.810$ has been obtained.

Keywords: Interpersonal relationships, communicative skills, organizational commitment, leadership styles and work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, apreciamos que esta sociedad post industrial, ha generado grandes cambios en los aspectos sociales, económicos y culturales, los cuales han repercutido con diversas áreas o sectores del desarrollo humano, incidiendo en el modo de vidas de las personas, las relaciones sociales y las interacciones que se dan dentro de cada organización. Así mismo se aprecia la inserción de las TIC, las cuales han generado que el espacio se acorte y las personas que se encuentran lejos se puedan comunicar e interactuar en tiempo real, pero afecta muchas veces a las personas que conforman el entorno cercano (Bigum y Kenway, 1999).

Estos cambios exigen tener en cuenta al ser humano y el potencial que él representa, comprendiéndolo en un sentido holístico, considerando el plano intelectual, afectivo y social, concibiéndolo como un ser dinámico que puede transformarse y transformar el medio en el cual vive. En relación a lo anotado Senge (1999) señala que las organizaciones deben planificar el desarrollo humano a partir de la perspectiva motivacional; teniendo en cuenta que constituye un paradigma actual, fomentando la construcción de condiciones esenciales para la estructuración del binomio organización – colaborador así como la opción de incorporarse al proceso productivo con eficiencia, eficacia y efectividad.

Esta preocupación ha sido recogida por gerentes y directivos, quienes a lo largo de los años han visualizado la necesidad de que las organizaciones, brinden un ambiente que promueva el desarrollo de interacciones positivas entre los trabajadores, así como un ambiente laboral favorable para el ejercicio de sus funciones, en relación a la visión y misión, que le otorga direccionalidad a los esfuerzos mancomunados que caracteriza a toda organización y debe ser internalizado por todos y cada uno de los integrantes de la organización o institución.

La forma clásica que han tenido las organizaciones para gratificar el trabajo de sus colaboradores ha sido el resarcimiento o estímulos económicos. Pero si tenemos en cuenta la relación que se presenta entre los sujetos y las organizaciones se instaura en la disposición que ellas brindan el trabajo por algo que resulta ser más valioso y que constituye la retribución, de esta manera surge el concepto de compensación, que resulta tener un rol mediador y que existen otros factores como las relaciones y necesidades que es necesario atender. (Bedodo y Giglio, 2006).

A nivel nacional, se visualiza que la motivación laboral de los docentes es una de las preocupaciones de los diversos gobiernos de turno, visualizándose que actualmente el gobierno de turno trata de convencer a los docentes sobre la importancia que tiene la nueva política educativa y de capacitar a los directores para que se conviertan en líderes pedagógicos que puedan impulsar la construcción de un ambiente laboral motivador y adecuado para la optimización del servicio educativo (López, 2017). En este sentido es importante recordar que hemos transitado de teorías de la motivación que en el siglo pasado resaltaba el enfoque del “Hombre económico”, que centraba la motivación en el aspecto material, y que han surgido otras como las teorías de relaciones humanas y de las necesidades, que superan el enfoque economicista y nos dan opciones para reorientar el trabajo de los directores como líderes pedagógicos (Davis y Newstrom, 2009).

En este marco de ideas, será fundamental reflexionar y comprender que las compensaciones, deben ser de diversa índole, para que ejerzan un efecto motivacional en las personas, como antecedentes del fomento de desempeños laborales alineados con los objetivos y metas organizacionales e institucionales, buscando además el deleite de los colaboradores. En relación a este hecho, tiene esencial relevancia indagar sobre el desarrollo de una variedad de posturas conceptuales sobre la motivación, la cual debemos asociarlas a las diversas formas de compensación, interrogándose, por ejemplo, de qué forma se instaura la asociación entre motivación y resarcimiento o, más concretamente, qué inspira a los sujetos y cómo,

mediante la compensación, se puede orientar su aportación y desempeño hacia lo que la empresa o institución requiere (Bedodo y Giglio, 2006).

A nivel local, en el caso de la motivación hacia el trabajo por parte de los docentes de la I:E. "Carlos Alberto Olivares", se ha podido indagar, de acuerdo a lo anotado en el Proyecto Educativo Institucional (2016), que los docentes demuestran antipatía para el cumplimiento de las tareas encomendadas a nivel grupal e individual, realizándolas con desgano y cumpliéndola o presentándola en fechas posteriores a las asignadas, identificándose la existencia de dificultades para el desarrollo de un trabajo colegiado que coadyuve a optimizar la calidad de los servicios educativos. Así mismo se conoce que se carece de estudios de esta naturaleza que se hayan realizado en esta institución educativa.

En este contexto, al existir el desconocimiento del nivel de relación entre las variables motivación laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, se ha diseñado esta investigación, con el propósito de conocer el nivel de asociación de las variables indicadas.

1.2. Trabajo previos

A nivel internacional

Espinosa (2014) elaboró un trabajo de investigación orientado a analizar el nivel de correlación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Para lograr este propósito trabajó con una población conformada por 60 agentes educativos: Directivos, profesores, personal auxiliar y administrativo, para recolectar datos usó un cuestionario de encuesta para medir las variables de estudio. En base a los hallazgos encontrados logró identificar que existe un nivel de relación directa y significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional de acuerdo a la percepción de los integrantes de la comunidad educativa de una I.E. de Colombia.

Acurio (2013) tuvo como propósito comprobar la influencia del liderazgo pedagógico en las relaciones interpersonales de una I.E. del Cantón Pujilí, Ecuador, concluyendo que tanto los docentes, así como los estudiantes sostienen que solamente a veces se considera a los integrantes de la comunidad académica en la gestión educativa de la institución, además señala que no se toma en cuenta los criterios expuestos por los profesores. Así mismo sostiene que los formadores y alumnos, tienen la percepción de que una mejora en las interrelaciones entre los diversos sujetos educativos, puede influir en el rendimiento escolar de los estudiantes, solicitando por lo tanto, la implementación de un nuevo paradigma de liderazgo en la institución educativa focalizada.

Zavala (2014) en su trabajo de investigación, consideró como objetivo principal: Diseñar un instrumento de evaluación de satisfacción y motivación laboral en las instituciones educativas, y verificar si existen divergencias entre motivación y satisfacción laboral de los docentes investigados, partiendo de la variable causa que se manejó en el estudio y la adecuación (cualificación) de los resultados cuantificables para comprender adecuadamente los hallazgos, concluye que teniendo en cuenta lo encontrado en la investigación, no se hallaron discrepancias significativas entre los grupos de estudio de la presente indagación. Además se estableció indicadores relacionados como la variable independiente.

A nivel nacional

García (2015) en su trabajo de investigación, que tuvo como propósito identificar la relación existente entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los docentes de 2 instituciones educativas de Tacna. Esta Investigación de tipo correlacional, trabajó con 85 docentes de educación secundaria, de las II.EE. Champagnat y CIMA, aplicándose un cuestionario de trabajo en equipo y un cuestionario de motivación laboral, para recolectar datos. Teniendo en cuenta los resultados, se

logró identificar que existe una asociación positiva entre el trabajo en equipo y la motivación laboral. Manifestando los docentes que a un incremento del trabajo en equipo le corresponde un incremento de la motivación laboral (I.E. CIMA); Así mismo, al deficiente grado de trabajo en equipo, se asocia un grado bajo o inferior de motivación laboral (I.E. Champagnat), Comprobándose y aceptándose las hipótesis formuladas.

Luján (2014) en su trabajo de investigación realizado, indagó sobre la relación entre el clima y motivación laboral en Instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry. Investigación a nivel de doctorado en educación, donde se trabajó con una población de 112 docentes y una muestra de 98 profesores, recolectándose información a través de un cuestionario CL – SPC y utilizó la escala de motivación de Brauntein, para medir la motivación laboral. Los resultados obtenidos le permitieron arribar a la conclusión principal de que existe una asociación significativa del clima, con la motivación laboral, en las II.EE. de Salaverry.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Relaciones interpersonales

Definición

Silviera (2014) conceptualiza las relaciones interpersonales como un conjunto de interacciones eficientes que se establecen entre dos o más sujetos que estructuran un medio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas. Son también el origen de oportunidades, esparcimiento y distracción de las personas. Se considera como el origen del aprendizaje, generando muchas veces molestia o incomodidad en las personas, pero estas interacciones constituyen un medio extraordinario de crecimiento personal, relaciones humanas, formas de conducta social y la complacencia de la curiosidad,

pues los demás son una fuente inacabable de confusiones, innovaciones, información, cambio de emociones y de opiniones.

Guerrero (2000), sostiene que las relaciones interpersonales, son un conjunto de interrelaciones recíprocas que se dan entre dos o más personas, las cuales comprometen sus habilidades para comunicarse en forma efectiva e interactuar buscando propósitos comunes.

Hargreaves (1977) señala que en las interacciones que se dan entre las personas, en la vida cotidiana, es probable que la congruencia, sea el común denominador y factor más sustancial. Establecer relaciones interpersonales positivas, implica adoptar una forma de expresión donde la honestidad y franqueza, sean sus características, respetando la individualidad de la persona humana y a las demás personas, con las cuales interactúa.

En el campo educativo, las relaciones interpersonales, constituyen el trato recíproco de comunicación que debe existir del colaborador, respecto a sus colegas, así como en la interacción con el personal administrativo, directivo y los demás trabajadores de una institución educativa (Martínez, 2010).

Importancia de las relaciones interpersonales

Según Rubio (2005), la importancia de las relaciones interpersonales en el campo educativo radica en que facilita el cumplimiento de las funciones de los colaboradores que laboran al interior del ámbito educativo. De esta manera las relaciones interpersonales se transforman en un instrumento que la empresa o institución necesita para que la comunidad adyacente (profesores, administrativos, estudiantes y padres de familia), puedan interactuar idóneamente. Las relaciones interpersonales que en las instituciones se emplean van orientadas directamente con la comunicación, como elemento fundamental para el intercambio de mensajes o de información.

Es importante resaltar que el proceso de comunicación puede contribuir a la consolidación de una estructura formal para la empresa o institución, favoreciendo los canales adecuados para que los mensajes fluyan en diversas direcciones y establezcan los niveles de coordinación que una organización necesita. De esta manera la comunicación horizontal y bilateral, se constituye en la forma de comunicación que las organizaciones requieren para una interacción positiva y el establecimiento de una comunicación formal.

De acuerdo a lo planteado por Robbins (2001), para que una comunicación ejerza una influencia positiva, requiere de otros aspectos relacionados a actitudes y valores, como es el caso de la confianza y la colaboración. Este autor define la confianza como aquel proceso que permanece constante en el tiempo, teniendo como base algunas experiencias (aunque limitadamente). En el caso de la colaboración, Stainback (2002), lo conceptualiza como una forma de trabajo en equipo, esencial para que exista una genuina colaboración entre los docentes, con otros colaboradores de la comunidad educativa o entre ellos mismos, generando un clima organizacional idóneo, donde el desempeño laboral de los docentes, en relación al ejercicio de sus funciones, es satisfactorio y positivo, coadyuvando de esta manera a la construcción de un clima institucional adecuado, y por ende trabajadores motivados y con predisposición para el ejercicio de sus funciones laborales, en forma competente.

Los estilos de relaciones interpersonales

Zupiría (2015) realiza una clasificación de las relaciones interpersonales, teniendo en cuenta la forma de interacciones que se presentan entre las personas, siendo éstas:

- **Estilo agresivo:** Este estilo se caracteriza, porque las personas que los asumen, tienen una conducta conflictiva con las personas con las cuales

se relacionan, interactuando con ellas en forma agresivas, utilizando acusaciones y amenazas.

- **Estilo manipulador:** Estilo de relaciones interpersonales que considera el empleo de procesos intelectivos y racionales de la persona, en interacción con el contexto, buscando sugestionar a las personas de su contexto, con el propósito de lograr que cumplan las indicaciones o mandatos, que emite este personal, el cual actúa como ente manipulador.
- **Estilo pasivo:** Las personas que asumen este estilo, son aquellas que dejan que otros decidan por ellos. Carecen de la capacidad de defender sus opiniones y pensamientos propios, dejando que las otras personas tomen ventaja de esa situación.
- **Estilo asertivo:** Estilo caracterizado porque la persona que adopta este estilo, es capaz de defender sus derechos e intereses, evitando hacer uso de la agresión, violencia o insultos y tomando sus propias decisiones.

Dimensiones Relaciones interpersonales

De acuerdo a la revisión bibliográfica realizada y teniendo en cuenta los aportes de Albores (25005), Amorós (2007) y Gadow (2010), se han seleccionado las dimensiones siguientes:

Habilidades comunicativas

Reconociendo la importancia que tiene la comunicación, para las relaciones humanas, es imprescindible el desarrollo de habilidades comunicativas. Estas incluyen no solamente el uso de las habilidades verbales, sino también desarrollar habilidades no verbales y para verbales. Inclusive se ha realizado estudios sobre la importancia que tiene en las organizaciones, el manejo del lenguaje no verbal (Dalton, 2007).

En el campo educativo el proceso de interacciones que se dan al interior de las instituciones educativas, demanda que el proceso, como trabajador envía mensajes a sus colegas o al director en forma bidireccional. Estos mensajes utilizan diversos medios y canales, de acuerdo al propósito comunicativo. De esta forma la comunicación se constituye la vía más relevante para la circulación de mensajes (Albores, 2005).

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, se conceptualiza como el grado de identificación personal de un sujeto con la organización donde labora, en relación a sus propósito y metas (Amorós, 2007). La aspiración y deseo de los trabajadores es permanecer como integrante de una organización donde trabaja. De esta manera, constituye la lealtad y la identificación de los trabajadores con la labor que desempeño, relacionados con las políticas organizacionales (Gadow, 2010).

El compromiso se exterioriza en las actitudes que demuestran convencimiento y aprobación de los valores y propósitos institucionales. Se expresa también en una voluntad proactiva en favor de la institución, así como en la aspiración de participar en la elaboración de instrumentos y herramientas de gestión, documentos, que forman parte de la organización. Pero encontramos también trabajadores que demuestran desinterés o falta de compromiso con los objetivos de la organizacional, generando malestar entre los otros integrantes de la organización y constituyendo una traba para alcanzar los propósitos.

El compromiso organizacional se asocia con el compromiso laboral de los trabajadores y su nivel de desarrollo está asociado al grado de compromiso del trabajador para con la organización, en la cual labora (Amorós, 2007). Un trabajador comprometido es aquel que se identifica con la organización en la cual labora y asume las funciones que desempeña, mostrando interés por las actividades que realiza, participando enérgicamente en las diligencias programadas y valorando

su labor. Por lo general se manifiesta en sus actitudes y valores, para con los demás.

Estilos de liderazgo

El estilo de liderazgo es sin duda un factor que tiene una gran influencia en el clima organizacional y la política de la empresa (Bagner, 2009). El estilo o manera de conducir del gerente, incide en la seguridad o desequilibrio a los colaboradores de la institución. En la empresa el líder debe direccionar e inspirar a los colaboradores ejerciendo un liderazgo efectivo. Este estilo es un paradigma de conducta que asume el líder (Dalton y otros, 2007). Los gerentes adoptan un estilo que prevalece, identificándose con él y empleándolo en la gerencia de la organización. Méndez, considera que el liderazgo constituye el instrumento que posee el líder para organizar y direccionar a otras personas, inspirándolas para lograr las metas, en base a su comportamiento organizacional (Méndez, 2013).

Teorías que fundamentan las relaciones interpersonales

Las principales teorías que fundamentan el estudio son las teorías de relaciones interpersonales de Carl Rogers y la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, donde se incluye la inteligencia interpersonal, como parte de esta teoría.

La Teoría de relaciones interpersonales de Carl Rogers

En uno de los estudios de pretender buscar canales de comunicación para mejorar las relaciones interpersonales, orientando su trabajo a lograr que las personas alcancen su máximo potencial. Rogers, partió de la premisa que cada persona, es capaz de modificar su conducta y autoconcepto que tiene, para dejar de ser una persona dependiente, y por el contrario sean un ser responsable, autónomo, capaz de tomar sus propias decisiones que le ayuden a autorregular sus pensamiento,

sentimientos y comportamientos, tanto propios, así como de otras personas. (Rogers, 1971).

Uno de los estudios en su teoría señala que es posible la modificación de la conducta humana, a partir del desarrollo del autoconcepto de la persona, enfatizando en el proceso, más que en el producto de los aprendizajes. En sus estudios este psicólogo considera que la persona tiene el deseo de crecer y aprender y para lograr ese propósito, diseña una serie de técnicas de modificación conductual, basado en su psicología centrada en la persona, donde destaca el valor del "Yo". Este psicólogo formula su teoría incorporando sus experiencias sobre las interacciones del terapeuta y el cliente, a las diversas interrelaciones humanas. Parte de la postura de que el hombre es un ser positivo por naturaleza y que busca la superación personal, debiendo promover un ambiente que favorezca el desarrollo de su personalidad, así como su desarrollo social (Roger, 1986).

En conclusión, el pensamiento central de Rogers se centra en la transferencia de su teoría a la práctica pedagógica, donde el docente puede desarrollarse como persona, profesional y ente social, ampliando sus capacidades, con el propósito de autorregular en los momentos que interactúa con los estudiantes. Esta autoactualización del docente, debe centrarse en los estudiantes, así como en sus relaciones interpersonales, considerando a sus compañeros como personas y tratarlos con respeto y consideración, para mejorar de esta manera las relaciones interpersonales que ellos construyen al interior de las instituciones educativas.

Teoría de las inteligencias múltiples

Howard Gardner (1994), desarrolló la teoría de inteligencias múltiples (I.M.), donde concibe a la inteligencia como el conjunto de capacidad que facultan a las personas para resolver problemas o elaborar productos significativos cultural y socialmente. Esta teoría incorpora tres principios:

La inteligencia no es unitaria, por el contrario es un conjunto de inteligencias (múltiples). Cada tipo de inteligencia es autónoma de otras y podemos destacar en algunas de ellas. Las inteligencias interactúan entre sí, para resolver problemas o elaborar productos, La relevancia de la teoría de Gardner, lo constituye la identificación de diversas inteligencias (08 inteligencias), aunque no todas desarrollan al mismo tiempo.

Este autor también sostiene que cada una de estas inteligencias puede desarrollarse hasta un nivel adecuado.

La inteligencia interpersonal

Gardner (1995) señala que este tipo de inteligencia tiene relación con la capacidad de las personas para comprender a otros, interactuando eficazmente con ellos. Esta inteligencia incorpora la habilidad de las personas para reconocer las expresiones faciales, el tono de voz, los gestos, las posturas y para responder adecuadamente a ellos.

Además Gardner(1999) considera que esta inteligencia, incluye la capacidad para percibir y realizar discriminaciones de los estados anímicos, intenciones y motivaciones de los sentimientos de las personas. Por ejemplo, los niños que tienen empatía, demuestran agrados cuando trabajan en forma cooperativa, con sentido de humor y caen simpáticos a sus compañeros o amigos. De esta manera se aprecia su relación con las actividades de nuestra vida diario, porque influye en la elección de la pareja, de los amigos y en el éxito en el trabajo o estudio.

Vygotsky (1991) en su teoría socio cultural, enfatiza el rol que cumple el contexto socio cultural, en el desarrollo del niño, señalando que toda función aparece dos veces. En primer lugar a nivel social y en un segundo momento a nivel individual. De esta manera se dan los procesos interpsicológicos y después los procesos intrapsíquicos.

Entre las características de este tipo de inteligencia, tenemos:

Facilidad para hacer amigos, Es una persona sociable, Sabe conducir su comportamiento en la calle, de acuerdo al contexto, Participa en actividades grupales, fuera de las horas de clases, Ejerce un rol de mediador en los diversos ambientes en los cuales se desenvuelve, Le agrada participar en juegos grupales, Demuestra empatía en la interacción con los demás, Desempeña el rol de consejo de sus compañeros, Disfruta enseñando a otros.

Teoría de la persona humana como estructura plurirelacional

Esta teoría se sustenta en los planteamientos formulados por, Torralba (2005), quien señala que la persona humana es una estructura plurirrelaciones, que tiene una combinación de relaciones múltiples que se dan en diversas direcciones y de distinta naturaleza. Esta teoría considera que la persona humano está aislada del universo, sino que se vincula de un modo sea implícito o explícito, con su entorno circundante. De esta forma el ser humano se va a desenvolver inevitablemente, formando un complejo sistema de interrelaciones, con su entorno y un marco de relaciones, que responden a diversas intencionalidades, del cual resulta difícil separarse.

1.3.2. La motivación laboral

Definición de motivación laboral

Según Robbins (2007), conceptualiza a la motivación laboral como un proceso, por medio el cual la intensidad y persistencia del esfuerzo de una persona se direcciona en la consecución de objetivos o metas institucionales.

Robbins (1998), señala que la motivación laboral, es la voluntad, que tiene la persona para realizar un gran esfuerzo por conseguir los objetivos y metas de la organización, limitados por la disposición del esfuerzo para satisfacer necesidades personales.

Davis (1993), considera que la motivación utilizada en el ámbito laboral, se relaciona con la satisfacción de necesidades inherentes al sueldo, promoción, ambiente laboral, seguridad o estabilidad en el trabajo, etc. Pero también considera la importancia que tiene las necesidades superiores como con las necesidades de tener buenas interrelaciones sociales o interpersonales, así como las necesidades de crecimiento a nivel personal y social, buscando lograr la autorrealización.

De esta manera se concibe la motivación laboral como el conjunto de impulsos, deseos, necesidades, emociones y fuerzas similares responsables de los deseos de las personas para realizar un gran esfuerzo, que coadyuve al logro de los propósitos organizacionales, limitados por la capacidad de la energía por satisfacer alguna carencia personal (Sashkim, 2005).

Importancia

El rol de las personas en las organizaciones empresariales ha ido variando y transformándose a lo largo del siglo pasado. De esta forma se concibió el concepto de recurso humano, categorizando a los trabajadores como un patrimonio, que los empresarios tenían que gestionar. En el actual siglo esta concepción ha sido superada y se habla de personas, introduciéndose conceptos como motivación, gestión del talento, creatividad, etc. En este contexto en la actualidad se concibe que el factor fundamental de una institución son las personas y que en ellas se encuentran inherentes conocimientos, capacidades y potencialidades, fundamental para el desarrollo de la organización.

Teniendo en cuenta lo anotado, se deduce que la motivación, es un proceso impulsador de la conducta humana y elemento esencial para el éxito personal, social y organizacional. Lo cual significa que se relaciona con el logro de los fines, propósitos y metas de la organización. Pero se encuentra también sectores empresariales, que no han comprendido la importancia que tiene la motivación presentándose en ellas un bajo nivel

de productividad debido a la deficiente cualificación y motivación laboral de sus colaboradores. Por ese motivo en la actualidad las organizaciones de éxito son aquellas que han asimilado la importancia que tienen las personas como parte integrantes de la organización y que invierten en su capacitación e implementación de medidas que contribuyan a mejorar sus niveles motivacionales para el desempeño de sus funciones.

Dimensiones de la motivación laboral

Sashkim (2005), ha seleccionado como dimensiones de la motivación laboral las siguientes:

Las necesidades de protección y seguridad

Esta dimensión enfatiza en la seguridad económica y personal de los trabajadores, considerando la consecución de la cualificación de vida de los subordinados.

Las necesidades sociales y de pertenencia

Dimensión relacionada con la interacción social, identidad del equipo, relaciones de amistad, relaciones personales significativas y la necesidad de amor y comprensión entre personas.

Las necesidades de autoestima

Necesidad referidas a la percepción de la valía personal, sintiéndose una persona útil y respetándose así mismo.

Las necesidades de autorrealización

Es el último peldaño en la jerarquía de necesidades, donde se aprecia el deseo de la personal por desarrollar el potencial que tiene dentro de su ser, evitando la dependencia de otros y buscando su felicidad

Teorías que fundamentan la motivación laboral

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Maslow, citado por Boerre (2003), considera en su teoría, que las necesidades son el factor principal para impulsar la motivación de las personas, elaborando una escala de necesidades, organizadas en una pirámide, donde se reconocen cinco niveles de necesidades.

Necesidades fisiológicas: Donde se considera la cobertura de las actividades fisiológicas como respirar, comer, etc.

Necesidades de seguridad: En este nivel, se ubican la necesidad de empleo, de seguridad física, familiar, moral, de salud.

Necesidades de afiliación: Escala que considera las necesidades de establecer amistades, afectividad, amor, intimidad sexual.

Necesidades de reconocimiento: Nivel que considera la necesidad de éxito, logro, respeto, confianza.

Necesidades de autorrealización: Se ubica en la cúspide de la pirámide e incluye las necesidades de ser moral, creativo, dejando de lado los prejuicios.

Esta pirámide en su base ubica las necesidades fisiológicas y en su nivel más alto la necesidad de autorrealización. En las sociedades avanzadas se busca que el trabajo, sea la génesis para aspirar a algo más supremo que las necesidades primarias, buscando alcanzar la satisfacción de necesidades más complejas como son el reconocimiento y autorrealización.

La teoría de las expectativas

Esta teoría busca establecer el propósito de las personas dentro de una organización, en función de las expectativas que tiene el sujeto en relación al trabajo que desarrolla, estableciendo de esta manera la relación de los propósitos personales, con los organizacionales (Cuesta, 2013).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación **a nivel teórico** se justifica porque es importante afianzar el manejo del conocimiento de la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, que lo presenta en su pirámide de necesidades, la cual va a servir como referente para comprender mejor las variables relaciones interpersonales, el cual se relaciona con el tercer peldaño de necesidades expuestas por este autor y la motivación laboral, donde señala que debe considerarse en los trabajadores no solamente necesidades fisiológica, de seguridad y de grupo, sino que además debemos tener presente la necesidad de autoestima y autorrealización (Maslow, 1997).

A nivel práctico, los resultados permitirán se conozcan el nivel de correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docente de la I.E. N° 803892 “Carlos Alberto Olivares”. De esta manera se podrá diseñar estrategias o políticas orientadas a mejorar la motivación laboral docente, el cual constituye un factor importante para alcanzar los objetivos planteados.

Metodológicamente, se adaptó el Cuestionario de Relaciones interpersonales Protocolo (CELID) de Castro, Nader y Casullo (2007). Asimismo la escala de Motivación laboral, fue adaptado del instrumento elaborado por Shirley Chota (Chota, 2011).

A nivel **social** se espera aportar al conocimiento sobre la relación de las variables en estudio: relaciones interpersonales y la motivación laboral de los profesores, buscando promover la reflexión sobre la relación entre estas variables, en la comunidad educativa de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis alterna

H_1 : Existe relación significativa entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

1.6.2. Hipótesis nula

H_0 : No existe relación significativa entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación que existe entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

1.7.2. Específicos

- a) Diagnosticar el nivel de desarrollo de las Relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de Chepén.
- b) Diagnosticar el nivel de desarrollo de la Motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de Chepén.
- c) Establecer la relación que existe entre las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilo de liderazgo; de las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de Chepén.

II. MÉTODO

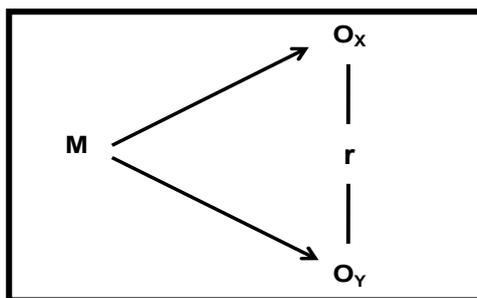
En este estudio, se utilizó el Método hipotético deductivo basado en formular hipótesis de las probables soluciones al problema planteado, y verificar con los datos que se tienen si están de acuerdo con aquellas (Cegarra, 2012).

En cuanto al enfoque es cuantitativo, puesto que las variables serán medidas en forma numérica haciendo uso de la estadística (Hernández, 2010).

2.1. Diseño de investigación

Fue seleccionado el diseño descriptivo correlacional. El cual se utiliza cuando el investigador obtiene valores para las variables que **sea** indagar y posteriormente las analiza relacionándolas (Sánchez, 2006).

Esquemático:



Donde:

M = Muestra.

O_x = Relaciones interpersonales.

O_y = Motivación laboral.

r = Correlación entre las relaciones interpersonales y motivación laboral.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 01: Relaciones interpersonales.

Variable 02: Motivación laboral.

2.2.1. Operacionalización de la variable:

A continuación observamos la matriz donde se operacionaliza las variables, para poder ser medidas o evaluadas:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Variable 01: Relaciones interpersonales	Son las interacciones recíprocas que se dan entre dos o más personas dentro del ambiente laboral que genera confianza y por tanto, entra en su vida al mismo tiempo que deja que esa otra persona entre en la suya y que involucran la habilidad para comunicarse efectivamente, al escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica (Dalton, 2007)	Esta variable se operacionaliza a través de las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo.	Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva. Comunicación empática. Apertura de escucha 	Ordinal	Cuestionario
			Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso laboral. Compromiso colectivo. 		
			Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Líder autoritario. Líder democrático. Laissez-faire. 		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Variable 02: Motivación laboral	Impulsos, deseos, necesidades, emociones y fuerzas similares responsables del deseo de un individuo de efectuar el máximo esfuerzo en la consecución de los objetivos organizacionales, considerando la satisfacción de sus necesidades individuales (Sashkim, 2005)	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización	Necesidades de protección y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad económica y personal • Consecución de un nivel de vida razonable. 	Ordinal	Cuestionario
			Necesidades sociales y de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción social. • Identidad con el grupo. • Necesidad de amistad y contactos personales significativos. • Necesidad de amor con otra persona. 		
			Necesidades de autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de sentirse valioso. • Necesidad de autorrespetarse. 		
			Necesidades de autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Aspiración por desplegar sus potencialidades. • Necesidad de ser uno mismo. 		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población muestral

Una muestra según Tamayo y Tamayo (2001), se define como “un conjunto de elementos seleccionados con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual tomamos” (p. 87). Atendiendo el tamaño de la población de docentes, la investigadora asume estudiarla en su totalidad, asegurando así su receptividad y su validez externa. Al respecto afirma Mc Guigan (1996), “cuando se trabaja con una población es pequeña, se debe investigar a todos los individuos” (p.158). Tamayo recomienda denominarle población o muestra censal.

El estudio realizado corresponde a este tipo de muestra y estuvo estructurada en base a todos los docentes del nivel de educación primaria que laboran en la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, en el año 2017. El total de la población muestral o censal fue de 220 docente.

Tabla N° 1

Población: Docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén. Año: 2017.

INSTITUCION EDUCATIVA	MUESTRA DE LA POBLACIÓN	NÚMERO
I.E.N° 80382	Docentes	20
TOTAL		20

Fuente : Base de datos de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén, Año: 2017.

El tipo de muestreo utilizado fue el muestreo intencional u opinático en su segunda parte “muestras razonadas o intencionadas”, correspondiendo a un muestreo no probabilístico, las cuales en opinión de Sabino (1999), éstas “demandan tener conocimiento de las características de la población, para que el investigador realice la selección en forma intencionada, teniendo en cuenta algunas características que él considera típicas o representativas del fenómeno a estudiar” (p. 66).

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos

En esta indagación, se ha seleccionado:

La Encuesta

Esta técnica consiste en obtener información de diversos individuos o sujetos, mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma estructurada, para recoger información específica. (Hernández, 2010). En este estudio se empleará con el propósito de medir el desarrollo de las Relaciones Interpersonales y la motivación laboral docente en esta institución educativa.

2.4.2. Instrumentos

Se aplicó como instrumento el cuestionario, el cual ha sido elaborado por un conjunto de preguntas, de diversos tipos de ítems, elaborado estructurada y meticulosamente, acerca de hechos y aspectos que son importantes para el desarrollo de una investigación (Pérez, 1991).

Para evaluar las variables en estudio, se emplearán:

- **Cuestionario de evaluación de las Relaciones Interpersonales.-** Contiene ítems que permitan evaluar el nivel de desarrollo de las Relaciones Interpersonales que presentan los docentes estudiados.

Se considera como dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente.

- **Cuestionario de Motivación laboral.-** Se utilizó para medir la motivación laboral, en el grupo de estudio.

Considera como dimensiones: Las necesidades de protección y seguridad, sociales, de pertenencia, autoestima y autorrealización.

Validez y confiabilidad

La validez fue obtenida mediante la técnica del “Juicio de expertos”, contándose con la opinión favorable de los magísteres: Mag. Roberto Quispe Quispe, Artucho Licham Abanto y José Guillermo Bringas.

Para obtener la confiabilidad se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose para el cuestionario de evaluación de las Relaciones Interpersonales, un valor de 0,87 y para el cuestionario de Motivación laboral, un valor de 0,89, demostrando de esta manera que los instrumentos elaborados son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para procesar los datos recolectados, se emplearán:

2.5.1. Tabulación.-

Las tablas estadísticas se usan para distribuir datos en columnas y filas, indicando diversos valores acopiados de la muestra (Ecured, 2017). Es esta investigación se empleó para presentar los datos, distribuidos en frecuencias, para una mejor apreciación y manejo de los resultados.

2.5.2. Figuras Estadísticas

Una figura estadística es una representación gráfica de datos mayormente numéricos, a través del uso de figuras geométricas u otros recursos, para representar visualmente la relación matemática o asociación estadística que existe entre ellos (Wikipedia, 2017).

En el trabajo desarrollado fueron empleados para presentar gráficamente los resultados, a fin de visualizarlos y poder realizar la descripción e interpretación de los datos recolectados.

El análisis se realizó utilizando:

Medidas de Centralización: Utilizándose la media aritmética.

Medidas de Dispersión.- Empleándose la varianza, desviación estándar y coeficiente de variación.

Coefficiente de Correlación.- Utilizándose el coeficiente de correlación de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos de la investigación científica como son:

Veracidad: Los datos obtenidos corresponden a los hallazgos de la realidad y no han sido manipulados por la investigadora.

Reserva: Se ha mantenido en reserva la identidad de los sujetos investigados.

Consentimiento informado: La indagación se ha realizado contando con el consentimiento de los sujetos participantes, los cuales fueron informados objetivamente sobre los propósitos del estudio.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 2

Las relaciones interpersonales de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017

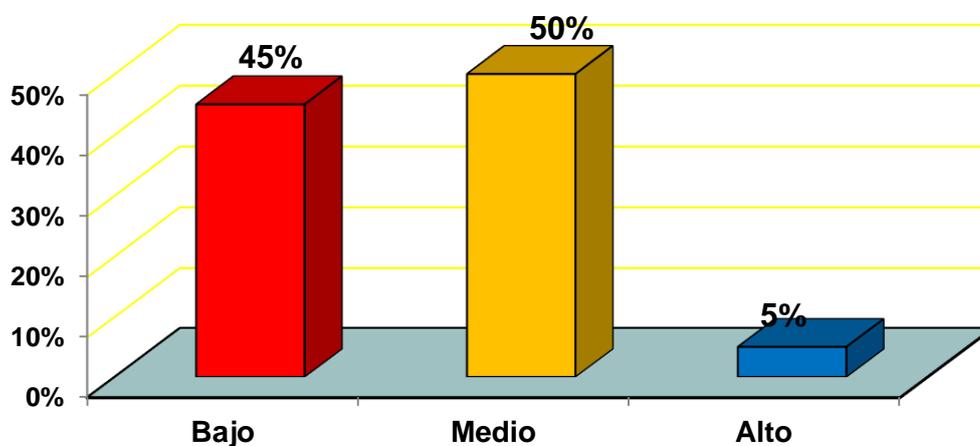
VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
RELACIONES INTERPERSONALES			
Bajo	20 - 47	9	45%
Medio	48 - 73	10	50%
Alto	74 - 100	1	5%
TOTAL		20	100%

Fuente: Cuestionario de Relaciones interpersonales, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 1 se visualiza que el 5% de los docentes encuestados, se ubica en el nivel alto, de las relaciones interpersonales, el 50% tienen nivel medio, en tanto que el 45% se ubica en el nivel bajo de relaciones interpersonales. Determinándose que las relaciones interpersonales de los profesores del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén, es de nivel medio, principalmente (50%).

Figura 1

Las relaciones interpersonales de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 1.

Tabla 3

Dimensiones de las relaciones interpersonales de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
Habilidades comunicativas			
Bajo	7 - 16	12	60%
Medio	17 - 26	8	40%
Alto	27 - 35	0	0%
Compromiso organizacional			
Bajo	7 - 16	8	40%
Medio	17 - 26	12	60%
Alto	27 - 35	0	0%
Estilos de liderazgo			
Bajo	6 - 14	7	35%
Medio	15 - 22	9	45%
Alto	23 - 30	4	20%
TOTAL		20	100%

Fuente: Cuestionario de Relaciones interpersonales, Chepén - 2017.

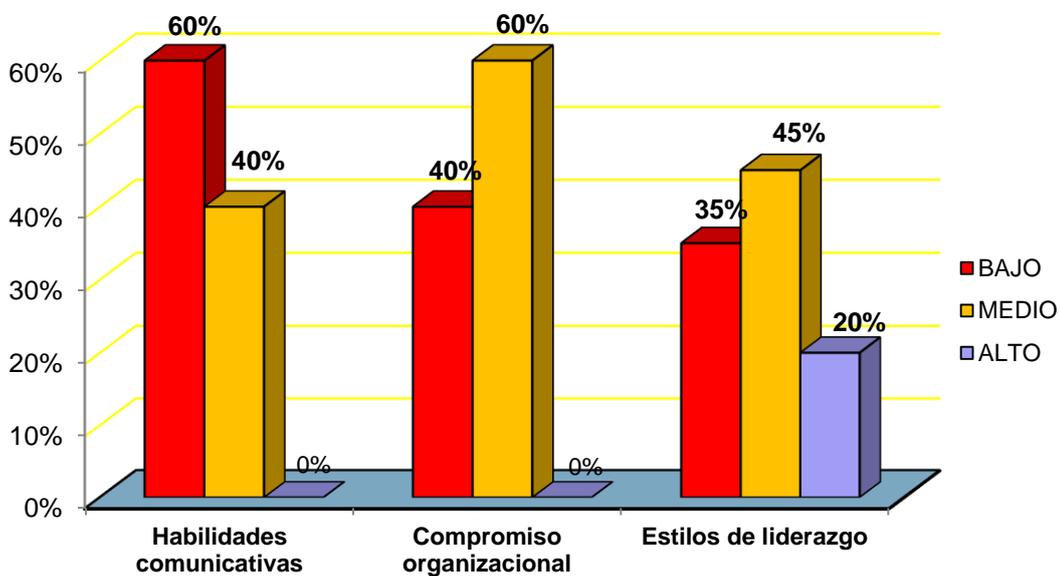
Comentario:

En la Tabla 2 se visualiza que el 60% de docentes del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén, obtienen nivel bajo de habilidades comunicativas y el 40% tienen nivel medio. Así mismo, el 40% de los profesores del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén, en compromiso organizacional obtienen nivel bajo y el 60% tienen nivel medio. Además se visualiza que el 35% de los profesores del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén, obtienen bajo, en el estilo de liderazgo, el 45% tienen nivel medio y el 20%, alcanza a ubicarse en un nivel alto.

Determinándose que las dimensiones de las relaciones interpersonales de los profesores del nivel primario de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén, se ubica principalmente en los niveles bajo y medio.

Figura 2

Dimensiones de las relaciones interpersonales de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 2.

Tabla 4

Motivación laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.

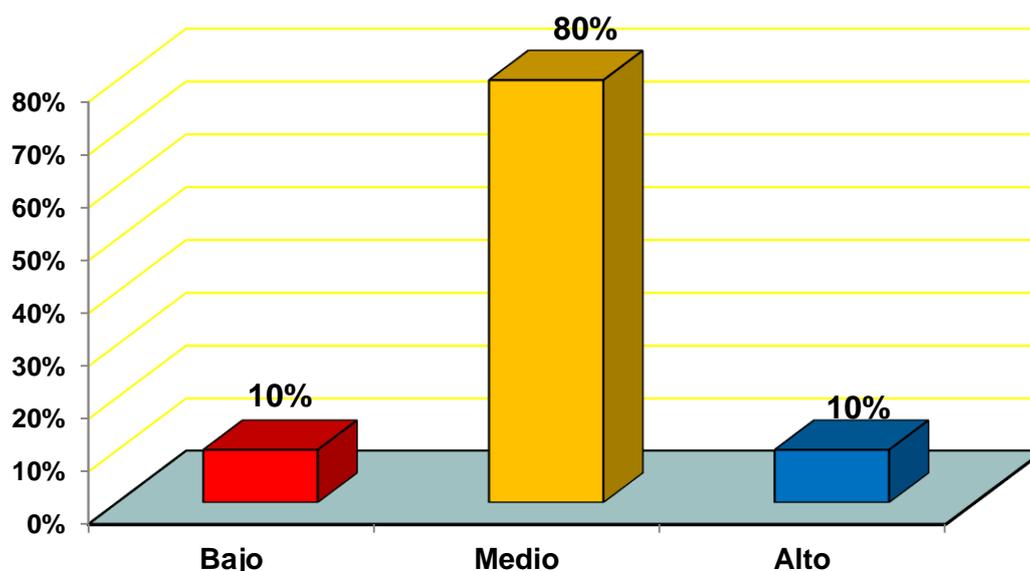
VARIABLE 2	ESCALA	N°	%
MOTIVACIÓN LABORAL			
Bajo	20 - 47	2	10%
Medio	48 - 74	16	80%
Alto	75 - 100	2	10%
TOTAL		20	100%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral, Chepén - 2017.

Comentario: La Tabla 3 muestra que el 10% de docentes del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén, alcanza el nivel alto de motivación laboral, el 80% se ubica en el nivel medio, y el 10%, se ubica en el nivel bajo de motivación laboral. Estableciéndose que la motivación laboral de los profesores del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén, se ubica principalmente en el nivel medio (80%).

Figura 3

Motivación laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 3.

Tabla 5

Dimensiones de la motivación laboral de los docentes de primaria de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", Chepén - 2017.

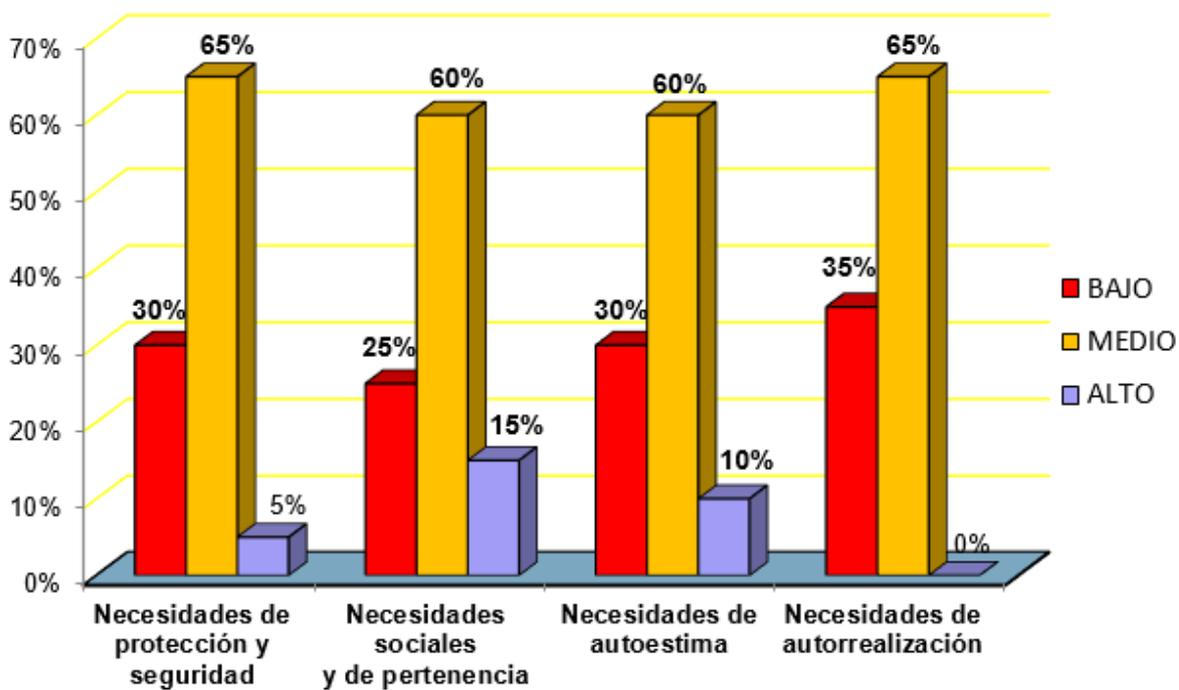
DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
Necesidades de protección y seguridad			
Bajo	5 - 12	6	30%
Medio	13 - 18	13	65%
Alto	19 - 25	1	5%
Necesidades sociales y de pertenencia			
Bajo	5 - 12	5	25%
Medio	13 - 18	12	60%
Alto	19 - 25	3	15%
Necesidades de autoestima			
Bajo	5 - 12	6	30%
Medio	13 - 18	12	60%
Alto	19 - 25	2	10%
Necesidades de autorrealización			
Bajo	5 - 12	7	35%
Medio	13 - 18	13	65%
Alto	19 - 25	0	0%
TOTAL		20	100%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 4 se visualiza que en la dimensión necesidades de protección y seguridad, los docentes encuestados se ubican en un 30% en un nivel bajo y en un 65%, en el nivel medio y 5% en el nivel alto. Sobre la dimensión necesidades sociales y de pertenencia, el grupo de investigación se ubica en un 25% en un nivel bajo, en un 60% en un nivel medio y el 15% alcanza el nivel alto. Respecto a la dimensión necesidades de autoestima, los docentes investigados se ubican en el nivel bajo, en un 30%, en un nivel medio, en un 60% y el 10% se encuentran en el nivel alto. Finalmente respecto a la autorrealización, los profesores indagados, se encuentran en el nivel bajo, en un 35% y en un 65%, se encuentran en el nivel medio. Determinándose que las dimensiones de la motivación laboral de los profesores del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén, se ubican principalmente en el nivel medio (63.75%).

Figura 4

Dimensiones de la motivación laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 4.

Tabla 6

Las relaciones interpersonales y su relación con la motivación laboral de los docentes de primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.

CORRELACIÓN R DE PEARSON	RELACIONES INTERPERSONALES
MOTIVACIÓN LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	0.810**
Significancia	0.000
N	20

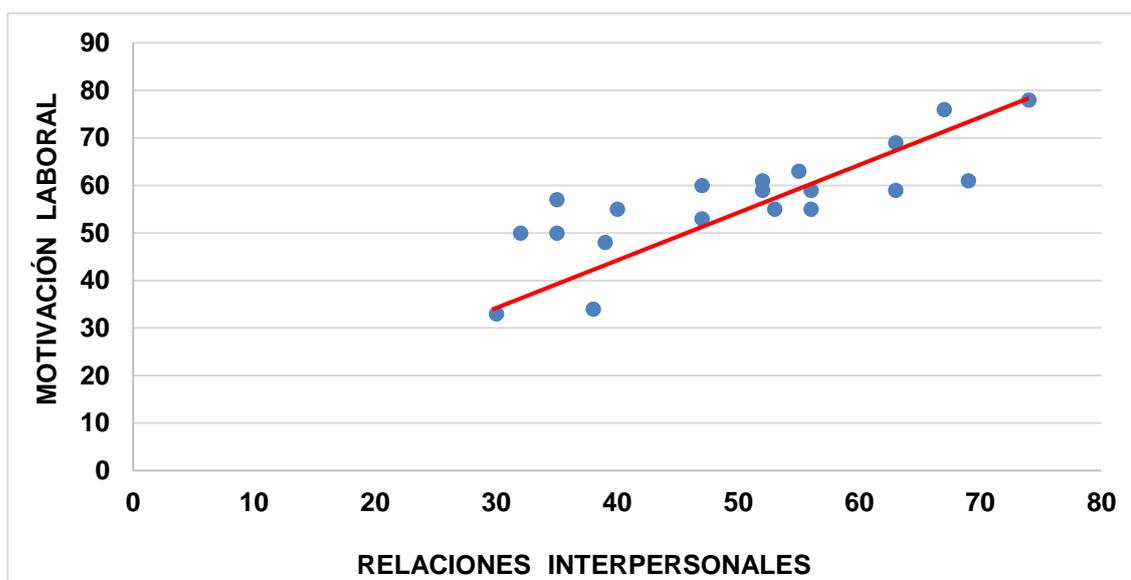
Fuente: Cuestionario de Relaciones interpersonales y motivación laboral, Chepén - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: La Tabla 5 se visualiza que el coeficiente de Pearson es $r = 0.810$ (presentándose una correlación alta) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto inferior al 5% ($p < 0.05$), deduciéndose que las relaciones interpersonales se asocia significativamente con la motivación laboral de los profesores del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén.

Figura 5

Las relaciones interpersonales y su relación con la motivación laboral de los docentes de primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 5.

Tabla 7

Las habilidades comunicativas y su relación con la motivación laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.

CORRELACIÓN R DE PEARSON	HABILIDADES COMUNICATIVAS
MOTIVACIÓN LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	0.743**
Significancia	0.000
N	20

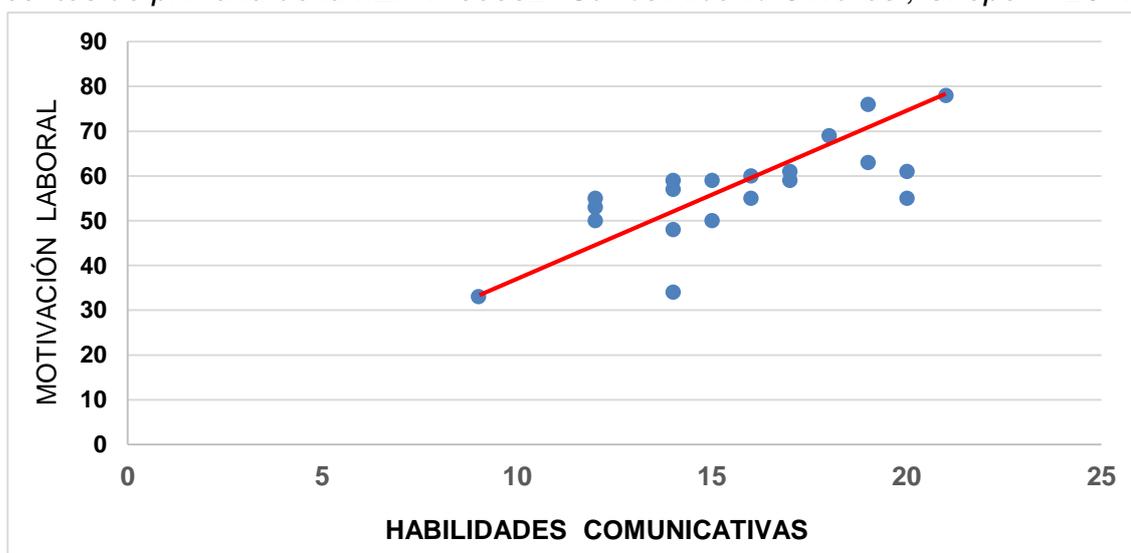
Fuente: Cuestionario de Relaciones interpersonales y motivación laboral, Chepén - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: La Tabla 6 visualiza que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.743$ (presentándose una correlación alta) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), deduciéndose que las habilidades comunicativas de las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con la motivación laboral docentes en el nivel primaria en la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén.

Figura 6

Las habilidades comunicativas y su relación con la motivación laboral de los docentes de primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 6.

Tabla 8

El compromiso organizacional y su relación con la motivación laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.

CORRELACIÓN R DE PEARSON	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
MOTIVACIÓN LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	0.752**
Significancia	0.000
N	20

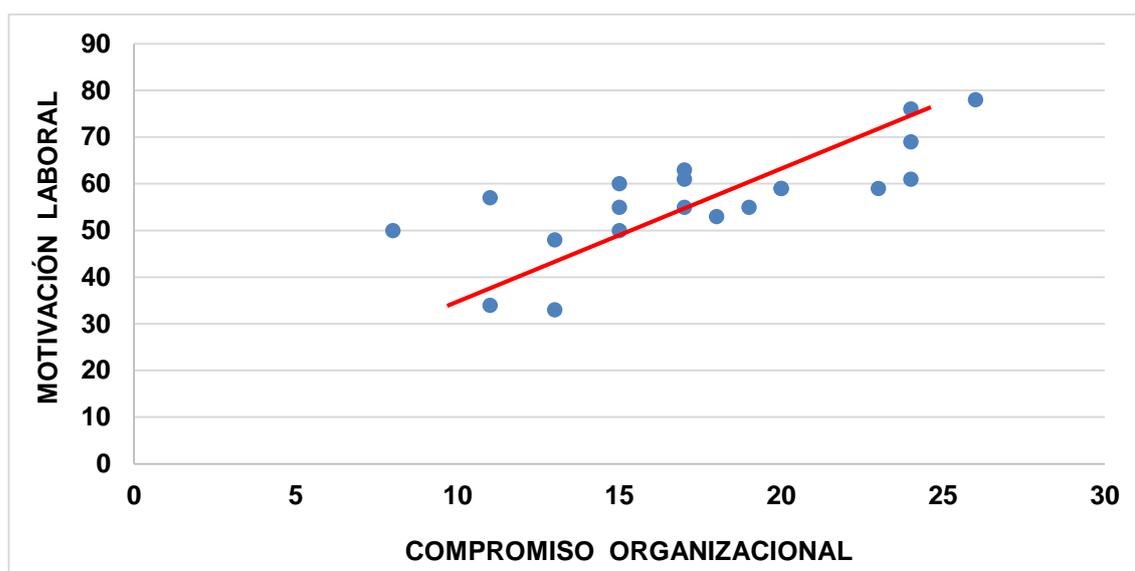
Fuente: Cuestionario de Relaciones interpersonales y motivación laboral, Chepén - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: La Tabla 7 visualiza que el coeficiente de Pearson es $R = 0.752$ (presentándose una correlación alta) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), deduciéndose que el compromiso organizacional de las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con la motivación laboral de los profesores del nivel primario de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén.

Figura 7

El compromiso organizacional y su relación con la motivación laboral de los docentes de primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 7.

Tabla 9

El estilo de liderazgo y su relación con la motivación laboral de los docentes de educación primaria de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.

CORRELACIÓN R DE PEARSON	ESTILO DE LIDERAZGO
MOTIVACIÓN LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	0.739**
Significancia	0.000
N	20

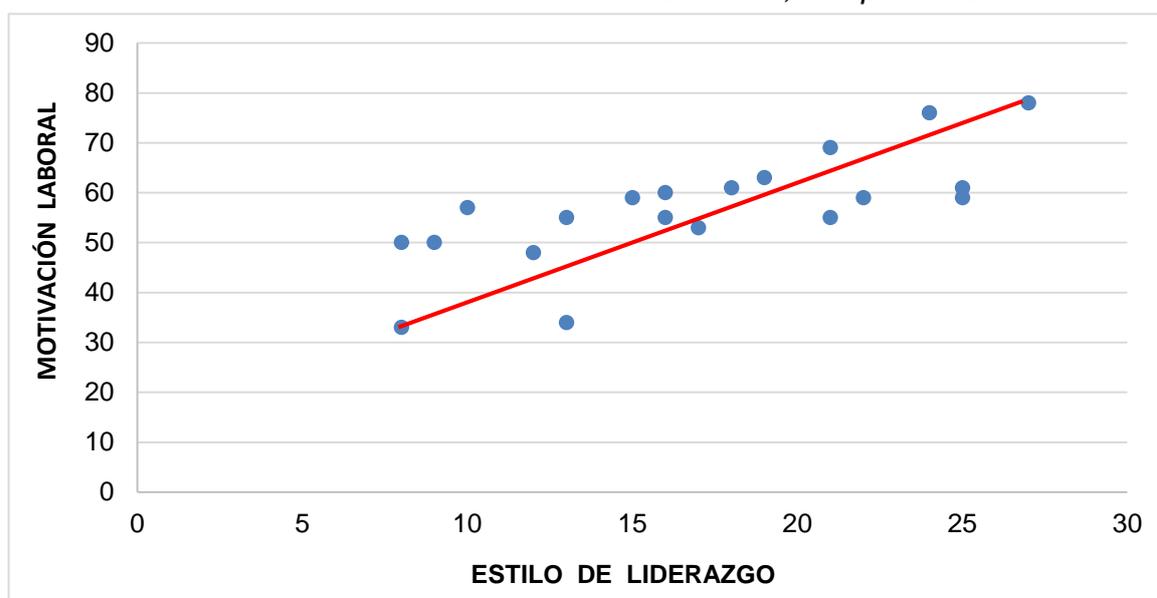
Fuente: Cuestionario de Relaciones interpersonales y motivación laboral, Chepén - 2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: La Tabla 8 visualiza que el coeficiente de Pearson es $R = 0.739$ (presentándose una alta correlación) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto inferior al 5% ($p < 0.05$), deduciéndose que el estilo de liderazgo de las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con la motivación laboral de los profesores del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén.

Figura 8

El estilo de liderazgo y su relación con la motivación laboral de los docentes de educación de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 8.

Tabla 10

Prueba de hipótesis “t” para evaluar la correlación entre Las relaciones interpersonales y sus dimensiones y la Motivación laboral en la Institución Educativa N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017

CARACTERÍSTICA EVALUADA	COMPARACIÓN		DECISIÓN
	t	t (0,05) (19)	
RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL	10.257	1.761	Rechazar Ho
DIMENSIONES DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA MOTIVACIÓN LABORAL			
Habilidades comunicativas protección y seguridad	7.231	1.761	Rechazar Ho
Compromiso organizacional y de pertenencia	7.557	1.761	Rechazar Ho
Liderazgo docente	7.110	1.761	Rechazar Ho

Fuente: Cuestionario de Relaciones interpersonales y Motivación laboral, Chepén - 2017.

Comentario: En la tabla 9 se observa que la t de Student calculada, para grupos correlacionados, de las relaciones interpersonales y la motivación laboral Docente es de 10,257, siendo superior que la t de tabla (1,761), asumiéndose la decisión de no aceptar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Visualizamos además que el valor de la t calculada de la correlación entre dimensión Habilidades comunicativas y la motivación laboral, es de 7,231; es decir que es superior que el resultado de la t de tabla. Además visualizamos que el valor de la t calculada de la correlación entre la dimensión Compromiso organizacional y de pertenencia y la motivación laboral es de 7,557; mayor que la t de la tabla. Asimismo se aprecia que la correlación entre la dimensión Liderazgo docente y la motivación laboral, obtuvo un valor de la t calculada de 7,110; superior a la t de la tabla.

Estos resultados nos indican que existe una correlación significativa entre la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones y la motivación laboral.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio se ha tenido como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, Chepén, 2017, habiéndose calculado el coeficiente de Pearson, cuyo valor fue de $r = 0,810$, evidenciando que existe una correlación alta positiva entre estas variables y que esta relación es significativa, de acuerdo al valor encontrado de la *t* de Student *t* calculada (10,257), la cual es mayor que la *t* de tabla (1,761), resultado que coinciden con las aseveraciones de Davis (1993), considera que la motivación utilizada en el ámbito laboral, se relaciona con la satisfacción de necesidades inherentes al sueldo, promoción, ambiente laboral, pero también considera la importancia de tener buenas interrelaciones sociales o interpersonales. De igual forma son similares a los obtenidos por García (2015), quien en su trabajo de investigación desarrollado, logró identificar que existe una relación directa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral.

En relación al primer objetivo específico, se logró identificar que el nivel de relaciones interpersonales se ubica en el nivel bajo (45%), en el nivel medio (50%) y en el nivel alto (5%), estos docentes encuestados por lo tanto presentan limitaciones en sus habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente, necesario su fortalecimiento, teniendo en cuenta que según Rubio (2005), sostiene éstas facilitan el cumplimiento de las funciones de los trabajadores que se desenvuelven dentro del ámbito educativo, siendo esencial, según Stainback (2002), el trabajo en equipo, para que exista una genuina colaboración.

En relación a estos hallazgos, Luján (2014), en su estudio resalta la importancia que el clima institucional, para la motivación laboral en las Instituciones educativas, además Espinosa (2014) sostiene que existe una relación directa y significativa entre relaciones interpersonales y el clima organizacional. A su vez Silviera (2014) explica que las relaciones interpersonales estructuran un medio favorable para la comunicación, coincidiendo con Guerrero (2000), quien sostiene que al comprometer las habilidades para comunicarse en forma efectiva e interactuar, promueve la

búsqueda de propósitos comunes.

Gardner (1994), considera que las relaciones interpersonales, se relacionan con la denominada inteligencia interpersonal, describiéndola como capacidad de las personas para comprender a otros, interactuando eficazmente con ellos. Vygotsky (1991), en su teoría socio cultural, enfatiza el rol que cumple el contexto socio cultural en esta construcción. Torralba (2005), señala que la persona humana es una estructura plurirrelaciones y Hargreaves (1977) agrega que en las interacciones que se dan entre las personas, deben permitir establecer relaciones interpersonales positivas, donde la honestidad y franqueza, sean sus características esenciales.

Respecto al nivel de desarrollo de la motivación laboral, se ha podido diagnosticar que se ubica en un nivel bajo, en un 10%, el 80% en un nivel medio y el 10% en un nivel alto. De esta manera se evidencia mayoritariamente un nivel medio (80%) de satisfacción de las necesidades de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, de autoestima y autorrealización. necesitando por lo tanto impulsar su desarrollo, teniendo en cuenta la repercusión que tiene en la organización, tal como lo asevera Robbins (1998), quien señala que la motivación laboral es esencial para el logro del éxito de una institución, porque de ella depende en gran medida el logro de los propósitos institucionales.

Es importante tener presente que Sashkim (2005), señala que la motivación laboral constituye el conjunto de impulsos, aspiraciones, necesidades, emociones y fuerzas responsables del deseo de las personas, por esforzarse en el logro de los objetivos institucionales, Silviera (2014), por su parte destaca que las relaciones interpersonales son el medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos e ideas, favoreciendo una efectiva comunicación e interacción para el logro de propósitos comunes. Asimismo Robbins (1998), señala que es la voluntad, que tiene la persona para realizar un gran esfuerzo por conseguir los objetivos y metas organizacionales. Además Cuesta (2013), señala en la teoría de las expectativas que personas actúa en función de las expectativas que tiene en relación al trabajo y sus propósitos personales.

Maslow, citado por Boerre (2003), considera en su teoría, que las necesidades son el factor principal para impulsar la motivación de las personas. Davis (1993), por su parte considera que la motivación utilizada en el ámbito laboral, se relaciona con la satisfacción de necesidades inherentes al sueldo, promoción, ambiente laboral, seguridad o estabilidad en el trabajo, etc.

Así mismo en la investigación realizada se aprecia que el valor del coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión habilidades comunicativas y su relación con la motivación laboral, donde se halló que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.743$, y el valor de la t calculada fue de 7,231; es decir que es mayor que el valor de la t de tabla; lo cual significa que las habilidades comunicativas se relaciona significativamente con la motivación laboral de los profesores de educación primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén.

La importancia que tiene la comunicación y las habilidades comunicativas es entendida por Bedodo y Giglio (2006), como una necesidad importante de atender y que en el caso del campo educativo, debe concretizarse en el trato recíproco de comunicación, respeto a los colegas, así como en la interacción con los diversos agentes educativos, educativos (Martínez, 2010), siendo necesario tener una comunicación asertiva Zupiría (2015) y también manejar el lenguaje no verbal (Dalton, 2007), de esta forma la comunicación se constituye en una vía para la circulación de mensajes (Albores, 2005) y según Rubio (2005), se transforman en un instrumento de interacción idónea de los agentes educativos.

Respecto a la dimensión compromiso organizacional y su relación con la motivación laboral docente de educación primaria el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.752$ (relación alta positiva), además el valor de la t calculada de la correlación entre la dimensión Compromiso organizacional y de pertenencia y la motivación laboral es de 7,557; mayor que la t de la tabla, lo que quiere decir que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral de los docentes del nivel primaria.

Estos resultados tienen relación con los estudios de Amorós (2007), quien nos invita a reflexionar sobre la importancia del compromiso organizacional, el cual constituye el grado de identificación personal con la organización donde se labora. Asimismo esta identificación institucional es motivante, cuando existe la aspiración de continuar siendo parte de la organización (Gadow, 2010). En este orden de ideas Méndez (2013), considera que el liderazgo sirve para organizar y direccionar a las personas, inspirándolas para lograr los objetivos y metas institucionales.

Así mismo sobre la dimensión estilo de liderazgo y su relación con la motivación laboral docente, se pudo encontrar que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.739$ (relación alta positiva) y el valor de la t de Student calculada fue de 7,110; superior a la t de la tabla, determinándose que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la motivación laboral de los docentes del nivel primaria de la I.E. N° 80382, de la ciudad de Chepén.

Estos resultados coinciden con los estudios de Acurio (2013), quien comprobó la influencia del liderazgo pedagógico en las relaciones interpersonales en una I.E., siendo necesario la construcción de un clima organizacional adecuado, (Stainback, 2002). Baguer (2009), señala que el estilo de liderazgo, tiene una gran influencia en el clima organizacional. Por ese motivo el líder pedagógico, debe impulsar una actitud de cambio por parte de los integrantes de la comunidad educativa, porque a decir de Roger (1971), todos tenemos la capacidad de tomar nuestras propias decisiones, autorregularnos y mejorar nuestros comportamientos.

Finalmente es importante resaltar que ante esta realidad es importante capacitar a los directores para que se conviertan en líderes pedagógicos que puedan impulsar la construcción de un ambiente laboral motivador y adecuado para la optimización del servicio educativo, tal como lo afirma López (2017), deduciéndose por lo tanto que el director debe asumir el rol de líder pedagógico, que superen el enfoque economicistas y reorientar el trabajo educativo (Davis y Newstrom, 2009), para contribuir a la transformación de la escuela, porque una organización, según Senge (1999) debe planificar el

desarrollo humano a partir de la perspectiva motivacional, constituyéndose las relaciones interpersonales y motivación laboral, en procesos de apoyo o soporte de la nueva escuela.

V. CONCLUSIONES

- El grado de correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017, es alta positiva y significativa, de acuerdo al valor del coeficiente de correlación de Pearson, donde se ha obtenido un valor de 0,810.
- Se determinó que existe un nivel de correlación significativa entre la dimensión habilidades comunicativas, de las relaciones interpersonales y la Motivación laboral es alta positiva, en la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017, con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,743.
- Se comprobó que el nivel de correlación entre la dimensión compromiso organizacional de las relaciones interpersonales y la motivación laboral es alta positiva, en la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017, con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,752.
- Existe correlación significativa entre la dimensión estilo de liderazgo de las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017, con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,739.
- Como aporte significativo de la investigación radica en que ha permitido conocer que existe una relación significativa entre las Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”. Chepén – 2017, resultados que servirán para que las autoridades de esta institución educativa adopten medidas correctivas a fin de optimizar el nivel de relaciones interpersonales y mejorar la motivación laboral de los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

- A los directivos de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, se desarrollen programa para mejorar el nivel de relaciones interpersonales, promoviendo la comunicación horizontal, democrática; promoción de actitudes y valores como la confianza y el respeto.
- Se sugiere al director y docentes elaborar un plan de mejora de las relaciones interpersonales, para generar las condiciones que coadyuven al mejoramiento del clima organizacional e incida en la motivación laboral en la Institución Educativa N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.
- Se sugiere promover el desarrollo de talleres de capacitación de los docentes para impulsar la mejora de las relaciones interpersonales, así como de la motivación laboral.
- A los directivos de otras instituciones educativas se les sugiere validar la presente investigación en otros grupos de estudio, considerando las características de la población.

REFERENCIAS

- Acurio, E. (2013). *El liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, 2011*. Tesis de maestría en educación. Quito - Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Albores, P. (2005). *Comunicaciones interpersonales*. Barcelona: Ideas apropiadas Editorial.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lima - Perú: Escuela de Economía.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Memoria para optar el título de psicólogo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de ciencias sociales, Carrera de psicología.
- Bigum, C. y Kenway, J. (1999). *Nuevas tecnologías de información y el ambicioso futuro de la escolarización: los mismos escenarios posibles. Manual internacional de educación Cambio*. New York: Editores académicos de Kluwer.
- Boeree, G. (2003). *Teorías de la personalidad de Abraham Maslow*. México: Pirámide.
- Castro, A., Nader, M., & Casullo, E. (2007). *Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito*. Madrid: Universidad de Murcia.
- Cegarra, J.(2012).*Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España.
- Chota, S. (2011). *Asociación entre los tipos de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestión educativa San Martín*. Tarapoto - Perú: UCV.

- Cuesta, C. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del Programa de Intercambio Cultural que laboran en una I.E. de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar.
- Dalton, M., & Otros. (2007). *Relaciones humanas*. (3ra. ed). México: Thomson.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2009) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K. y. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. Octava edición. México: Mc Graw Hill.
- Ecured (2017). *Tablas de distribución de frecuencia*, obtenido el 17 de noviembre del 2017, de: https://www.ecured.cu/Tablas_de_frecuencias.
- Espinosa, M. (2014). *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la I.E. Omaira Sánchez Garzón*. Tesis de especialización en gestión humana y gerencia de proyectos, de la Universidad EAN, de Cartagena – Colombia.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La Gestión del Talento en Tiempo de Cambio*. Buenos Aires: Granica.
- García, N. (2015). *Relación del trabajo en equipo con la motivación laboral, de los docentes de las II.EE. Champagnat y Cima de Tacna, año 2013*. Tesis de maestría en ciencias, con mención en gerencia y administración de la educación, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna.
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (1999). *Inteligencia reformulada: inteligencia múltiple para el siglo 21*. Nueva York: Libros Básicos.

- Guerrero, L. (2000). *El conflicto en el aula. Maestros*, Vol. 6, N° 14.
- Hargreaves, D. (1977). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Madrid: Narcea.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- López, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. dos de mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016*. Universidad de Piura.
- Luján, G. (2014). *Clima y motivación laboral en Instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry*. Trujillo: UCV.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Maslow, A. (1997). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Mc Guigan, F. (1996). *Psicología Experimental*. México. Editorial Mc. Graw Hill Hispanoamericana.
- Méndez, G. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente*. México: Universidad y empresa.
- Olivares, C. (2016). *Proyecto Educativo Institucional - 2016*. Chepén.
- Pérez, R. (1991): *Pedagogía Experimental. La Medida en Educación*. Curso de Adaptación. Uned. 106.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Edición. México: Prentice Halls.
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Halls.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administración (un empresario competitivo)*. 8va. ed. México: Pearson Education.
- Rogers, C. (1986). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Barcelona: Paidós.

- Rogers, C. y. (1971). *Psicoterapia y relaciones humanas. Teorías y práctica de la terapia no directiva*, Tomo II. Barcelona: Paidós.
- Rubio, T. (2005). *Recursos humanos. Dirección y gestión en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro.
- Sabino, C. (1999). *Metodología de la Investigación*. Venezuela. Editorial Panapo.
- Sánchez, H. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Sashkim, M. (2005). *El cuestionario MbM. Gestión por motivación*. Tercera edición. México: Mc Graw Hill.
- Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma), Colección Management y contexto.
- Silveira, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba Editorial.
- Stainback, S. (2002). **Aprender juntos alumnos diferentes. Los equipos de aprendizaje cooperativo en el aula**. Barcelona: Eumo Octaedro.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. México.
- Torralla, R. (2005). *Antropología del cuidar*. Barcelona: Fundación MAFPRE.
- Vygostky, L. (1991). *La formación social de la mente*. Sao Paulo - Brasil: Martins Fontes.
- Wikipedia (2017). *Figuras estadística*, obtenido el 22 de noviembre del 2017, de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Fg%C3%A1fica>
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Zupiría. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. Bilboa - España: Universidad del país Vasco.

ANEXO

Anexo N° 01: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado Docente:

El presente cuestionario contiene afirmaciones que puede coincidir o no lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral. Usted debe indicar en qué medida los enunciados describen su percepción. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. La utilidad de los resultados dependerá completamente de su sinceridad, motivo por el cual se le solicita responder con sinceridad, porque es anónimo.

SEXO: (F) (M)

Escala Magisterial: _____

Tenga en cuenta las instrucciones siguientes:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste todas las interrogantes.
3. Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada interrogante.

N°	ITEMS	OPCIONES				
		Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (DA)	Indeciso (ID)	En desacuerdo (ED)	Totalmente desacuerdo (TD)
1.	Lo más significativo para mí es contar un trabajo estable.					
2.	Prefiero trabajar independientemente, por mi cuenta.					
3.	Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el trabajador para la organización o institución.					
4.	Lo más importante en la vida es buscar la felicidad.					
5.	La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.					
6.	Los amigos son personas muy valiosas para mí.					
7.	Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
8.	Deseo tener un trabajo, donde pueda aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
9.	Para mí, es importante poder disponer de ingresos regulares.					
10.	Es preferible no tener una relación demasiado cercana con los compañeros de trabajo.					
11.	Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.					
12.	Considero que perseguir los sueños constituye una pérdida de tiempo.					

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (DA)	Indeciso (ID)	En desacuerdo (ED)	Totalmente desacuerdo (TD)
13.	Un buen empleo o trabajo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.					
14.	Prefiero mayormente un trabajo que me permita tener contacto con otras personas o compañeros de trabajo.					
15.	Me causa molestia que las personas me atribuyan un mérito de algo que no he conseguido.					
16.	Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.					
17.	Considero que uno de los aspectos esenciales de un puesto de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.					
18.	Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.					
19.	Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.					
20.	Prefiero mayormente hacer cosas que sé hacer bien, antes de intentar hacer cosas nuevas.					

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

2. AUTOR

El presente cuestionario fue elaborado y validado por el Ph. D. Marshall Sashkin (1996).

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar el nivel de relación que existe entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017?.

2.2. Específicos

- ✧ Diagnosticar el nivel de desarrollo de las Relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén.
- ✧ Evaluar el nivel de desarrollo de la Motivación laboral de los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén.
- ✧ Identificar el nivel de relación que existe entre las Relaciones interpersonales y las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo; de la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017.

4. USUARIOS

Docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones de la motivación laboral, para que los docentes encuestados, opinen sobre estos rasgos.

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	PUNTAJE MÁXIMO
Necesidades de protección y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad económica y personal Consecución de un nivel de vida razonable. 	05 ítems (1, 5, 9, 13, 17)	25
Necesidades sociales y de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> Interacción social. Identidad con el grupo. Necesidad de amistad y contactos personales significativos. Necesidad de amor con otra persona. 	05 ítems (2, 6, 10, 14, 18)	25
Necesidades de autoestima	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de sentirse valioso. Necesidad de autorrespetarse. 	05 ítems (3, 7, 11, 15, 19)	25
Necesidades de autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Aspiración por desplegar sus potencialidades. Necesidad de ser uno mismo. 	05 ítems (4, 8, 12, 16, 20)	25
Total		20	100

8. PUNTUACIÓN DEL CUESTIONARIO

Para obtener el puntaje, se deben marcar en el cuadro siguiente, con un círculo el número que pertenece a la letra que marcó para cada interrogante.

Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización
1. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	2. TA = 1 DA = 2 ID = 3 ED = 4 TD = 5	3. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	4. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1
5. TA = 1 DA = 2 ID = 3 ED = 4 TD = 5	6. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	7. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	8. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1
9. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	10. TA = 1 DA = 2 ID = 3 ED = 4 TD = 5	11. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	12. TA = 1 DA = 2 ID = 3 ED = 4 TD = 5
13. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	14. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	15. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	16. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1
17. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	18. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	19. TA = 5 DA = 4 ID = 3 ED = 2 TD = 1	20. TA = 1 DA = 2 ID = 3 ED = 4 TD = 5

9. ESCALA

ESCALA GENERAL (Motivación Laboral)

INTERVALO	VALORACIÓN
76 - 100	Alto
51 - 75	Medio
20 - 50	Bajo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización
Alto	20 - 25	20 - 25	20 - 25	20 - 25
Medio	13 - 19	13 - 19	13 - 19	13 - 19
Bajo	05 - 12	05 - 12	05 - 12	05 - 12

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Señor Director: El presente cuestionario tiene como propósito diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales que existe en esta institución educativa. Motivo por el cual le solicitamos, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que describa la actuación del docente evaluado.

SEXO: (F) (M) NIVEL: _____ EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste todas los enunciados.
3. Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	Indeciso 3	En desacuerdo 2	Totalmente desacuerdo 1
HABILIDADES COMUNICATIVAS						
1.	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada					
2.	Respeto la opinión de los demás.					
3.	Elogia y dice cosas positivas de los demás.					
4.	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.					
5.	Ayuda a las personas que tienen problemas					
6.	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros					
7.	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
8.	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					
9.	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.					
10.	Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.					
11.	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.					
12.	Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución					
13.	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.					
14.	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros					

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	Indeciso 3	En desacuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
	LIDERAZGO DOCENTE					
15.	Interactua con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística					
16.	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.					
17.	Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa					
18.	Pregona y educa con el ejemplo					
19.	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional					
20.	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente					

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

2. AUTOR

El presente cuestionario fue elaborado por Arce y Malvas y adaptado para la presente investigación por la autora de esta indagación.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar el nivel de relación que existe entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017?.

2.2. Específicos

- ✧ Diagnosticar el nivel de desarrollo de las Relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén.
- ✧ Evaluar el nivel de desarrollo de la Motivación laboral de los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén.
- ✧ Identificar el nivel de relación que existe entre las Relaciones interpersonales y las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo; de la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017.

4. USUARIOS

Docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones de la motivación laboral, para que los docentes encuestados, opinen sobre estos rasgos.

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	PUNTAJE MÁXIMO
Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva. • Comunicación empática. • Apertura de escucha 	07 ítems (1 - 7)	35
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso laboral. • Compromiso colectivo. 	07 ítems (8 - 14)	35
Liderazgo docente	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades personales. • Capacidades profesionales. 	06 ítems (16 - 20)	30
Total		20	100

8. ESCALA

ESCALA GENERAL (Relaciones Interpersonales)

INTERVALO	VALORACIÓN
76 - 100	Alto
51 - 75	Medio
20 -50	Bajo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Habilidades comunicativas	Compromiso organizacional	Liderazgo docente
Alto	27 - 35	27 - 35	24 - 30
Medio	18 - 26	18 - 26	16 - 23
Bajo	07 - 17	07 - 17	06 - 15

9. VALIDACIÓN:

Por "Juicio de expertos".

Anexo N° 02: Validación por Juicio de expertos



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración Educativa

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autora del instrumento
<i>Yacine Cecilia Eduardo Javier</i>	<i>JEFE SEE - IREN ARETE</i>	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

<i>J. Rosales 04/12/17</i>	<i>41645161</i>	<i>[Firma]</i>	<i>998669959</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
YDENE COENCO EDUARDO JAVIER	JEFE SEE IATA NORTE	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación:			
RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TAVIUCO 04/12/19	41645161	J. E. [Firma]	948669959
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN
I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Zapata Ortiz, Roberto Carlos	Sub Director de la ISEP. "Libertad"	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: El instrumento es adecuado, para evaluar la motivación laboral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: Muy bueno

Chepén, 22 de noviembre del 2018	19221934	  Roberto Carlos Zapata Ortiz DIRECTOR	949677477
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN
I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Zapata Ortiz, Roberto Carlos	Sub Director de la ISEP. "Libertad"	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices				X	
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Los ítems considerados en el instrumento son válidos para evaluar las Relaciones Interpersonal, en los docentes de EBR.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: Muy bueno

Chepén, 22 de noviembre del 2018	19221934	  Roberto Carlos Zapata Ortiz	949877477
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN
I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
ELÍAS DÁVILA, Yma Ysela	Directora de la I.E.I. N° 1743 "María y Jesús" de Ciudad de Dios	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Ciudad de Dios, 20 de noviembre del 2018	19221564	 Yma Ysela Dávila DIRECTORA C.M.N.° 19221564	929866367
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN
I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
ELÍAS DÁVILA, Yrma Ysela	Directora de la I.E.I. N° 1745 "María y Jesús" de Ciudad de Dios	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Ciudad de Dios, 20 de noviembre del 2018	19221564	 Mg. Yrma Ysela Elías Dávila DIRECTORA C.A.N. 1019221564	929886367
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN
I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
ALVA VIGO, Madelaine Elizabeth	Especialista UGEL Chepén	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices				X	
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Chepén, 15 de noviembre del 2017	19210287	 Madelaine Elizabeth Alva Vigo <small>MO: REG. 2838</small> Firma del Experto	959433755
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

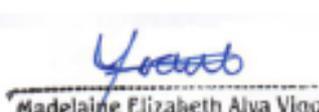
Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
ALVA VIGO, Madelaine Elizabeth	Especialista UGEL Chepén	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Chepén, 15 de noviembre del 2017	19210287	 Madelaine Elizabeth Alva Vigo	959433755
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo	Director de la I.E. "Cristo Rey" de Pacangulla	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices				X	
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Chepén, 18 de noviembre del 2017	01308574		952066314
Lugar y Fecha	DNI	Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe MAESTRO: GESTIÓN EDUCATIVA Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autora del instrumento
QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo	Director de la I.E. "Cristo Rey" de Pacangulla	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Chepén, 18 de noviembre del 2017	01308574	 Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe MAESTRO: GESTIÓN EDUCATIVA Firma del Experto	952066314
Lugar y Fecha	DNI		Teléfono

Anexo N° 03: Prueba de Aiken

VALIDEZ DE AIKEN- RELACIONES INTERPERSONALES

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Habilidades comunicativas	1	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	2	2	2	3	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	3	3	2	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	4	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	5	2	2	2	2	2	10	0,67	Débil validez
	6	3	3	2	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
Compromiso organizacional	8	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	9	2	3	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	10	3	3	2	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	11	2	3	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	12	3	2	2	2	2	11	0,73	Débil validez
	13	3	2	2	3	2	12	0,80	Aceptable validez
	14	2	2	3	3	2	12	0,80	Aceptable validez
Liderazgo docente	15	2	3	3	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	16	2	2	3	2	2	11	0,73	Débil validez
	17	2	3	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	18	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	19	2	3	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	20	3	2	3	3	3	14	0,93	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							13	0,86	Aceptable validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Habilidades comunicativas	1	2	2	2	3	3	12	0,80	Aceptable validez
	2	2	2	2	2	2	10	0,67	Débil validez
	3	3	2	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	4	2	2	3	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	5	2	3	2	2	2	11	0,73	Débil validez
	6	3	2	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	2	2	3	2	12	0,80	Aceptable validez
Compromiso organizacional	8	3	2	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	9	2	3	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	10	2	2	2	2	3	11	0,73	Débil validez
	11	2	2	2	2	3	11	0,73	Débil validez
	12	3	3	2	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	13	2	3	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	14	3	2	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
Liderazgo docente	15	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	16	2	3	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	17	2	2	2	2	2	10	0,67	Débil validez
	18	2	3	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	19	2	2	3	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	20	2	3	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							12	0,79	Aceptable validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Habilidades comunicativas	1	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	2	3	3	3	2	2	13	0,87	Aceptable validez
	3	3	2	3	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	4	3	2	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	5	2	3	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	6	2	2	3	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Compromiso organizacional	8	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	9	3	2	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	10	2	2	2	3	3	12	0,80	Aceptable validez
	11	3	2	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	12	2	3	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	13	2	2	3	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	14	3	3	3	3	2	14	0,93	Fuerte validez
Liderazgo docente	15	2	3	2	2	2	11	0,73	Débil validez
	16	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	17	2	3	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	18	3	3	2	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	19	3	2	2	2	2	11	0,73	Débil validez
	20	3	2	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							13	0,86	Aceptable validez

VALIDEZ DE AIKEN- MOTIVACION LABORAL

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Necesidades de protección y seguridad	1	3	3	2	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	2	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Necesidades sociales y de pertenencia	6	2	3	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	3	2	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	8	3	3	3	3	2	14	0,93	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Necesidades de autoestima	11	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	14	3	2	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	15	3	2	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
Necesidades de autorrealización	16	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	17	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	18	2	3	3	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	19	2	2	3	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	20	2	3	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0,94	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Necesidades de protección y seguridad	1	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	2	2	3	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	3	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Necesidades sociales y de pertenencia	6	3	2	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	9	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Necesidades de autoestima	11	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	13	2	3	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	14	3	3	2	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	15	3	2	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
Necesidades de autorrealización	16	2	2	3	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	17	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0,95	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Necesidades de protección y seguridad	1	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	2	14	0,93	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Necesidades sociales y de pertenencia	6	3	3	2	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	8	2	3	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	9	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Necesidades de autoestima	11	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	15	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
Necesidades de autorrealización	16	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	17	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							15	0,98	Fuerte validez

Anexo N° 04: Prueba de Shapiro

PRUEBA DE SHAPIRO

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
RELACIONES INTERPERSONALES	0,959	20	0,515
MOTIVACION LABORAL	0,934	20	0,184

LOS NIVELES DE SIGNIFICANCIA SON P1 = 0.515 Y P2 = 0.184, LA CUALES SON MAYORES AL 0.05 (P > 0.05) POR LO TANTO UTILIZAR LA CORRELACIÓN DE PEARSON.

CORRELACIONES DE PEARSON

		Relaciones interpersonales	Habilidades comunicativas	Compromiso organizacional	Estilo de liderazgo
Motivación laboral	Correlación de Pearson	0,810**	0,743**	0,752**	0,739**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20

Anexo N° 05: Matriz de consistencia interna

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relaciones interpersonales y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”. Chepén – 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO		
<p>Formulación del Problema: ¿Qué relación existe entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Específicos: a) Diagnosticar el nivel de desarrollo de las Relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de Chepén. b) Diagnosticar el nivel de desarrollo de la Motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de Chepén. c) Establecer la relación que existe entre las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilo de liderazgo; de las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de Chepén.</p>	<p>Hipótesis Alternativa (H₁) Existe relación significativa entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Hipótesis nula (H₀) No existe relación significativa entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.</p>	<p>Variable 01: Relaciones interpersonales</p>	Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva. • Comunicación empática. • Apertura de escucha 	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario de encuesta</p>		
				Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso laboral. • Compromiso colectivo. 			
				Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Líder autoritario. • Líder democrático. • Laissez-faire. 			
			<p>Variable 02: Motivación laboral</p>			Necesidades de protección y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad económica y personal • Consecución de un nivel de vida razonable. 	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario de encuesta</p>
						Necesidades sociales y de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción social. • Identidad con el grupo. • Necesidad de amistad y contactos personales significativos. • Necesidad de amor con otra persona. 	
						Necesidades de autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de sentirse valioso. • Necesidad de autorrespetarse. 	
						Necesidades de autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Aspiración por desplegar sus potencialidades. • Necesidad de ser uno mismo. 	

Anexo N° 06: Documentos administrativos



**I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”
CHEPÉN**

**EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 80382 “CARLOS A. OLIVARES”, DEL DISTRITO y
PROVINCIA DE CHEPEN, OTORGA LA SIGUIENTE:**

Autorización

En atención a la solicitud presentada por la investigadora: Br. Janet Erika Vasquez Donada, Maestrante de la Universidad “Cesar Vallejo”, para que desarrolle su Proyecto de Tesis titulada: Relaciones interpersonales y la motivación laboral la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares, Chepén - 2017

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

Chepén, octubre de 2017



Carlos A. López Pérez
Lic. Carlos A. López Pérez
DIRECTOR



**I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”
CHEPÉN**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 80382 “CARLOS A. OLIVARES”, DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CHEPÉN, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA SIGUIENTE:

Constancia

A la Br. Janet Erika Vasquez Donada, maestriza del Programa de Administración Educativa, de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, quien ha ejecutado el proyecto de tesis titulado: Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes en la institución educativa. N° 80382 “Carlos A. Olivares, Chepén - 2017, desarrollado durante el mes de noviembre del presente año lectivo.

En el desarrollo de esta investigación, la maestriza referida demostró responsabilidad, idoneidad y ética en el cumplimiento de sus funciones como docente investigadora.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Chepén, diciembre de 2017.



Carlos A. López Pérez
Lic. Carlos A. López Pérez
DIRECTOR

Anexo N° 07: Evidencias fotográficas

INVESTIGADORA DESARROLLANDO EL TRABAJO DE CAMPO



