



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“La Gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N°
0398 Eduardo Peña Meza del Distrito de Juanjui – 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Genny Díaz Cárdenas

ASESOR

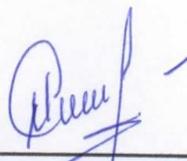
Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano

TARAPOTO – PERU

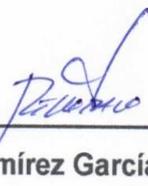
2016



Dra. Nieto Penadillo Nora
Presidente



Dr. Reátegui Lozano Rolando
Secretario



Dr. Ramírez García Gustavo
Vocal

Dedicatoria

A DIOS que por su gran amor y fuerza me ayudo a vencer todos los obstáculos en este camino y pude cumplir mis metas propuestas.

A mi esposo, Eliberto Salvador, por su apoyo incondicional, por sus sabios consejos que encaminaron mi vida por un buen camino.

A mi familia, Hellen Jeannette, Chris Jennifer, Ricardo Miguel, Carol Yesenia, Valentina de los Ángeles y Kai Gastón, ya que siempre comparten mis logros y me animan a seguir adelante.

Genny

Agradecimiento

A nuestro amoroso padre Jehová, por su infinita bondad, por ser mi guía. A mis adorados hijos que siempre son parte de mis logros y la inspiración para seguir adelante, a mi esposo quien me brindó su apoyo, dedicación, a la vez por su gran capacidad, paciencia, y orientaciones en todo momento, a la comunidad educativa de la I.E. Eduardo Peña Meza de la ciudad de Juanjui por su colaboración, a la Universidad César Vallejo por la oportunidad que nos dio, de crecer profesionalmente y a los docentes que compartieron sus conocimientos y experiencias las cuales han sido bien aprovechadas.

Genny.

Declaratoria de autenticidad

Yo, GENNY DIAZ CARDENAS, identificada con DNI N° 08923812, dando cumplimiento a lo considerado, las disposiciones normativas vigentes en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño, al igual que los datos e información de la presente investigación es veraz y auténtica.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, para lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Juanjui, octubre del 2016



Genny, Díaz Cárdenas

DNI.N°08923812

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **“La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui – 2016”**, distribuido de la siguiente manera:

Capítulo I: Introducción al trabajo de investigación, Capítulo II: marco metodológico, donde se incluye el diseño, las variables, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos a realizarlo; Capítulo III: Resultados, donde se determinará todos los resultados obtenidos durante el presente trabajo de investigación, Capítulo IV: discusiones, donde incluye las controversias sobre las teorías planteadas por los autores en la cual coincide con nuestro trabajo de investigación; Capítulo V: conclusiones; donde se determina los resultados obtenidos durante el proceso de investigación; Capítulo VI: Recomendaciones: donde se sugiere algunas actividades a realizar para mejorar las deficiencias encontradas durante el proceso; Capítulo VII: Referencias Bibliográficas, se incluyen citas a autores, link de páginas web bajo las recomendaciones de las normas APA 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de cuadros.....	ix
Índice de gráficas	x
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos.....	30
II. MÉTODO.....	31
2.1. Diseño de investigación.....	31
2.2. Variables, operacionalización	31
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	33
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Confiabilidad y validez.....	35
2.7. Aspectos éticos	36

III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSION.....	46
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. RECOMENDACIONES.....	49
VII. REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	52

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Anexo N° 03: Ficha de validación por juicio de expertos

Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumentos

Índice de cuadros

TABLA N° 01. Marco del buen desempeño docente y compromisos de gestión.....	24
TABLA N° 02. Operacionalización de variables.....	30
TABLA N° 03. Caracterización de la población muestral.....	33
TABLA N° 04. Prueba de Chi – Cuadrada para la primera hipótesis Específica.....	33
TABLA N° 05. Prueba de Chi – Cuadrada para la segunda hipótesis Específica.....	34
TABLA N° 06. Intervalos de confiabilidad para el instrumento.....	36
TABLA N° 07. Gestión del Personal.....	37
TABLA N° 08. Clima Laboral.....	38
TABLA N° 09. Prueba de Chi cuadrada para la hipótesis general.....	39
TABLA N° 10. Prueba de Chi cuadrada para la hipótesis específica 1.....	40
TABLA N° 11. Prueba de Chi cuadrada para la hipótesis específica 2.....	41
TABLA N° 12. Prueba de Chi cuadrada para la hipótesis específica 3.....	42

Índice de gráficas

GRÁFICA N° 01. Gestión de Personal.....	38
GRÁFICA N° 02. Clima Laboral.....	39
GRÁFICA N° 03. Evaluación de Chi cuadrada para la hipótesis general.....	40
GRÁFICA N° 04. Evaluación de Chi cuadrada para la hipótesis específica 1.....	41
GRÁFICA N° 05. Evaluación de Chi cuadrada para la hipótesis específica 2.....	42
GRÁFICA N° 06. Evaluación de Chi cuadrada para la hipótesis específica 3.....	43

RESUMEN

La presente tesis titulada: “La Gestión del personal y su relación con el Clima Laboral en la I.E. N° 0398 Eduardo Peña Meza del Distrito de Juanjui, 2016”, tuvo como objetivo principal determinar la relación el grado de relación de la gestión del personal con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui durante el año 2016.

El informe corresponde a una investigación de tipo descriptivo correlacional, debido a que persiguió como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo según la percepción del personal docentes, administrativo y de servicio que labora en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del Distrito de Juanjui 2016. Esta investigación corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal ya que se recolecta la información suministrando una sola vez los instrumentos. Se aplicó la técnica de la encuesta, a 45 docentes, personal administrativo y de servicio que conforman la muestra, y se usó como instrumento el cuestionario estructurado por ítems en escala likert. La encuesta está dividida en dos partes la primera corresponde a la gestión del personal con total de 14 ítems y la segunda corresponde al clima laboral del personal también con 14 ítems. Dicho instrumento fue validado mediante un pilotaje y juicio de expertos, los resultados arrojaron la existencia de una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo ($\chi^2=8.47$; $p\text{-valor}=0.041 < 0.05$; Inercia =50%).

Los resultados y conclusiones más relevantes destacan que existe una relación significativa entre la gestión del personal y el clima laboral según el personal docente, administrativo y de servicio de la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, así lo acredita también las pruebas estadísticas Chi – Cuadrada, de Pearson a 12 casillas (100%).

Palabras claves: Gestión del personal – clima laboral

ABSTRACT

The present thesis entitled: "The Management of the personnel and its relation with the Labor Climate in the I.E. N ° 0398 Eduardo Peña Meza of the District of Juanjui, 2016 ", had as main objective to determine the relation the degree of relation of the personnel management with the work climate in the educational institution N ° 0398" Eduardo Peña Meza "of the district of Juanjui During the year 2016.

The report befits to research type descriptive correlate because to that pursued as objective determine the relation among management institutional and the quality services educational, according the perception of personnel teaching, administratives and services. That working in the institutional educational no 0398 Eduardo Peña Meza of district Juanjuí 2016. This research befits to a design not experimental of cut transversal, already that is collect information supplying single time the instruments. We apply the technique of survey to 45 teacher, administrative personnel and services team, they made the sample. And we used as instruments the questionnaire structured for ítems in scale Likert . The survey was divides for two parts, the first befits the management personel with 14 items. That instruments was validated through pilotage and judgment of experts, the results throw the existence of association significant among the management institutional and the quality of service educational ($\chi^2 = 8.47$; $p\text{-value} = 0.041 < 0.05$; Inertia = 50%).

The results and conclusion more relevants highlight that exist a correlation significant among the management of personnel and the climate working according the personnel teaching, administratives and services of the institutional educational EPM no 0398 Juanjui. This was credited also for test statistics Chi - square, Pearson to 12 squares (100%).

Keywords: personnel management, working environment

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

El desarrollo alcanzado por los países, los llamados países del primer mundo se deben a que priorizaron la educación como base fundamental para el progreso de la sociedad; lo opuesto a esta visión ocurre en los países llamados del tercer mundo, donde la educación pasó a un segundo plano, llegando a ser un privilegio de un pequeño grupo, la clase dominante. Este problema de abandono por muchas décadas ha ido profundizando las desigualdades socioculturales, generando imposibles para alcanzar el desarrollo de los países de América Latina, el Caribe y África. Hoy en día la problemática todavía está latente; en nuestro país ya es tema de agenda nacional y se están dando cambios especialmente en el currículo, infraestructura, implementación de materiales y ampliando la jornada escolar de trabajo; lo que falta es atender las múltiples necesidades de los actores educativos: docentes, estudiantes y padres de familia. El estado debe atender la inclusión y la equidad en el sector educación, los trabajadores deben ser atendidos de una manera justa con una remuneración que vaya de acorde con la labor que realizan; capacitaciones y actualizaciones permanentes o según las necesidades que se vayan presentando para atender de la mejor manera las exigencias de los estudiantes y los objetivos nacionales, los programas sociales del gobierno deben llegar a las familias que más lo necesitan comprometiéndoles a apoyar a los suyos en la educación. Los planes estratégicos que buscan mejorar la educación como política de estado entendiendo que es la única manera de salir el subdesarrollo deben involucrar a la sociedad en su conjunto. Si las desigualdades y desatenciones a los actores educativos continúan se va ir generando aún más un clima laboral dentro de la institución no apta y poco adecuada para el desarrollo de los procesos educacionales trayendo como consecuencia el incumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por

tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21). Toda institución con un buen liderazgo, con trabajadores motivados, entusiastas, y que sientan placer por el trabajo que realizan, son exitosas. En las instituciones educativas, es muy importante que las relaciones interpersonales entre los trabajadores, estudiantes y padres de familia sea armoniosa y respetuosa, esto conlleva a realizar un trabajo más articulado, con una coordinación bidireccional, con metas y objetivos comunes, hacia el logro del mejoramiento de la calidad educativa; la comunicación entre los miembros debe ser asertiva para un mejor entendimiento. Según Chiavenato (2009) indica “que las organizaciones dependen del estado emocional y del compromiso de sus miembros. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones” (p. 127).

En la institución educativa Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui, convergen personas de todas las regiones, razas y credo, como parte activa de la comunidad educativa, responsables del éxito fracaso de la gestión a nivel institucional; esa variedad de variables hace que el órgano directivo debe ser convocante, comunicativo, democrático y dinámico, que sea líder; que tenga la capacidad de involucrar a sus miembros en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades para la mejora de la institución en todos los aspectos, así como realizar el monitoreo y seguimiento para verificar el grado de cumplimiento de las funciones y compromisos de los responsables. Eslava (2009) menciona, “este panorama tiene repercusiones en el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, equipo directivo, personal administrativo y de servicio y padres de familia), en forma directa o indirectamente, en las relaciones interpersonales de los docentes con sus superiores, con sus colegas e incluso con la familia”. (p.37).

La I.E N° 0398 “Eduardo Peña Meza” así como todas las instituciones educativas a nivel nacional vienen siendo implementadas en un nuevo enfoque educativo, el enfoque por competencias. Esta implementación

incluye capacitación a los docentes, apoyo con materiales y recursos educativos y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, los cuales tienen como objetivo mejorar la práctica docente, la gestión, el rendimiento académico y el clima institucional. Los compromisos de gestión son importantes porque regula todos los aspectos para un buen desempeño directivo y docente. Dependerá del liderazgo del director para cumplir y hacer cumplir dichos compromisos de gestión, los mismos que repercutirá en el clima institucional.

La educación es tarea de todos, es decir todos los agentes educativos debemos contribuir en la mejora de la calidad educativa, cumpliendo con nuestras funciones y responsabilidades, para ello el clima laboral en la institución debe ser el mejor, esto implica conocer nuestros derechos y deberes con la institución educativa. Si bien es cierto que el clima laboral de la I.E N° 0398 no está quebrado, pero tampoco es el mejor, pues falta lograr una mejor y mayor integración entre trabajadores para el cumplimiento de los 6 compromisos de gestión escolar.

1.2. Trabajos previos.

Trabajos internacionales:

Según Venutolo, (2009) en su tesis “Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de buenos aires (argentina)”, Valencia - 2009, concluye que:

El clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires, según la evidencia empírica es insatisfactorio. La percepción (actitud) de los trabajadores hacia el clima laboral medida en la escala de Likert determinó que existe una actitud desfavorable hacia el clima laboral ($10,816 < \text{actitud desfavorable} = 12,139 < 16,224$).

Las variables de estudio: El clima laboral y la productividad están relacionadas en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. Esta relación fue establecida

mediante una prueba estadística, la Chi cuadrada calculada ($\chi^2 = 134.45$) es mayor a la Chi cuadrada tabulada (9.488) con un nivel de confianza de 0.05 y 4 grados de libertad.

De los datos empíricos obtenidos, se concluye que efectivamente existe una interferencia directa en la productividad de las Pymes generada por conflictos en el clima laboral imperante.

Se recomienda y sería altamente beneficioso que el personal directivo del sector servicios se constituyan en verdaderos líderes conductores que inspiren positivamente a los equipos de trabajo y resuelvan con creatividad propia, y atendiendo a la de sus subordinados, las carencias materiales que en algunos casos resultan inevitables, dada la coyuntura del sector en el entorno económico actual. Se recomienda, asimismo, implementar programas de capacitación que permitan desarrollar habilidades gerenciales en el personal que tiene responsabilidad de manejar gente.

Con esta investigación se verifica y se acepta que existe una estrecha relación, que la insatisfacción de los empleados en su centro de trabajo se traduce en clientes disconformes, sobre todo en el rubro de servicios, en que los efectos de la calidad del trabajo realizado, descartando otras variables, es altamente dependiente de la disposición del trabajador, de su estado de ánimo y motivación.

Según Marroquin S. A, (2011), en la tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”, Guatemala – 2011, concluye que:

En los restaurantes de Burger King a los trabajadores tienen libertad en la realización de sus labores, consideran a través de sus apreciaciones que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

En los restaurantes el clima organizacional del personal es favorable para la organización y positivas en las actividades asignadas en sus funciones para su desempeño laboral.

Los trabajadores se sienten reconocidos en su desempeño laboral, esto determina en el clima organizacional efectos positivos y por ende en el desarrollo de las funciones del colaborador; aquí juega un papel primordial los encargados supervisores.

Tesis nacionales:

Según, Pérez y Rivera (2015), en la tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013”, Iquitos – 2015, concluye que:

En los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013, existe un nivel Medio o moderado tanto en lo que respecta al Clima Organizacional como también en lo referido a la Satisfacción Laboral, según sus propias percepciones.

Las relaciones interpersonales de los trabajadores del IIAP son favorables existiendo confianza en la mejora especialmente en los métodos de trabajo; los trabajadores se involucran en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos. Esto quiere decir que la dimensión de Involucramiento Laboral es positiva.

En cuanto a la dimensión de Supervisión, se encuentra en un nivel adecuado, los trabajadores del IIAP perciben que la supervisión de los jefes es de calidad; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acordes a las necesidades institucionales.

En lo que respecta a la dimensión de comunicación, manifiestan los encuestados que se percibe fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Los trabajadores del IIAP tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros.

En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional.

Según Gamarra (2014), en la tesis “Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas”, Lima – 2014, concluye que:

La categoría que hace referencia a la Confianza entre directivos y docentes evidencia percepciones de satisfacción. Los valores como el respeto, la cordialidad, el trato amable, son prácticas cotidianas para interrelacionarse los cuales tiene que ver en gran medida con la percepción que se tiene de las condiciones adecuadas para el trabajo. Aquí se evidencia cuán importante son las relaciones interpersonales entre el equipo directivo y docentes el cual debe de ser siempre cercanas y positivas, generando confianza, siendo esta una categoría importante y de fortaleza para la institución, favoreciendo de esta manera una adecuada atmósfera laboral en la organización. Sin embargo, esta categoría es percibida por algunos docentes con cierto descontento, pues demandan la existencia de un mejor ambiente de trabajo y un adecuado manejo e intervención de desacuerdos y conflictos.

En la categoría de Presión se percibe según los resultados obtenidos de la entrevista realizada a los docentes ciertos rasgos de insatisfacción laboral. Se considera como causa de esta situación al equipo directivo de la institución por la falta de supervisión constante, acompañamiento, además de reuniones de coordinación que favorezcan la retroalimentación de sus labores docentes. En consecuencia, la presencia de un buen liderazgo es importante, que comprometa y encamine a los miembros de un equipo hacia el logro de los objetivos y optimice la capacidad creadora de los docentes.

En lo referido a la categoría de Apoyo existe una percepción unánime de los docentes entrevistados con respecto a la presencia de ayuda por parte de la dirección y un sentimiento de solidaridad mutua entre

docentes que laboran en la institución. La satisfacción en el trabajo es necesaria para que cualquier miembro se sienta involucrado con su deber y logre los objetivos propuestos.

Sin embargo, existe percepciones de insatisfacción laboral en la categoría referida a Reconocimiento, en los docentes y directivos, debido en gran medida a que no reciben ningún tipo de incentivo de ninguna índole. No siente que el trabajo que realizan es valorado. Esto trae consigo la desmotivación de los docentes.

Finalmente, los resultados que arrojan el presente estudio ofrecen evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento los cuales parecieran tener incidencias en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución. Por tanto, teniendo en cuenta el modo en que se analicen estas cuatro categorías y se puedan mejorar sus deficiencias la calidad del clima organizacional será óptima al igual que los objetivos establecidos por la institución educativa.

Albañil Ordinola, Asteria (2015), en su tesis titulada “El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura” concluye:

Según la opinión de los docentes encuestados se evidencia que la evaluación global del clima va de regular a bueno en la institución, no obstante no es del todo satisfactorio, esto debido a que uno de los factores relevantes del clima laboral como es el reconocimiento es de tendencia entre regular a muy bajo el que reciben de la comunidad educativa; y una tendencia de regular a bajo es el que reciben del equipo directivo; existiendo además bajos niveles de satisfacción y participación, siendo necesario que estos factores sean trabajados y fortalecidos en la institución si se pretende mejorar el clima y por ende los logros institucionales.

De los resultados obtenidos se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un bajo nivel de respeto por parte del personal de servicio y administrativo hacia los demás miembros de la institución, los docentes mientras tanto manifiestan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo, sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo. Los docentes aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado mientras que son los padres de familia, el personal administrativo y directivo contribuyen escasamente a ello, siendo el clima laboral el resultado de las interacciones de varios factores y algo no evaluable de manera absoluta, que se ha percibido de acuerdo a las circunstancias e interacciones humanas en la institución educativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Según Ortega (2011), sostiene que la gestión de personas, implica:

Administración de personal: Está vinculada directa o indirectamente a la administración de personas de una empresa o conjunto de empresas a partir de la búsqueda de una coherencia cultural mínima en su dimensión laboral por ello se reconoce como un área interdisciplinaria, que tiene como objeto de estudio y acción la capacidad de administrar la cultura laboral.

La dirección de personal: Hace referencia a un conjunto de técnicas, normas, principios y procedimientos, ósea es una función especializada, que aplicadas a los grupos humanos nos permite alcanzar objetivos y metas deseadas; encargándose de planear, organizar, proponer, dirigir y controlar los programas, políticas y procedimientos a obtener, desarrollar y retener la cantidad y calidad de los recursos humanos que una empresa requiere para su eficiente funcionamiento.

Dirección de recursos humanos: Dirigir el grupo humano con liderazgo.

Relaciones laborales: Se dan en el proceso productivo y son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital. En esa relación la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario.

Gestión de recursos humanos (GRH): Consiste en la planeación, organización, desarrollo y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en la medida que la organización representa el medio que permite a las personas alcanzar los beneficios individuales relacionados con el trabajo. GRH significa conquistar y mantener personas en la organización que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud favorable y positiva. (p. 23 – 30).

Desafíos en la gestión de recursos humanos.

Según Celis (2011), el desafío en la gestión de recursos humanos consiste en:

Mayor autonomía para gestionar los recursos humanos: Esto en relación con los recursos financieros y técnico pedagógicos.

Evaluar el desempeño de los docentes: En base a una gestión por resultados.

Involucrar a los profesores con los resultados de sus estudiantes: Se consigue si todos los actores educativos trabajan como un solo equipo.

Gestionar la convivencia y el clima organizacional: En base a lo siguiente:

a) Convivencia escolar. Hace referencia a que:

- Todos los agentes educativos son sujetos de derechos incluyendo los niños, niñas y jóvenes.
- La educación es un medio para el pleno desarrollo de la persona, fortaleciendo la convivencia democrática y construcción de la ciudadanía en la institución educativa.
- La convivencia escolar es un ámbito de consistencia ética.

- La vida privada y pública se respeta y protege honrando a la persona y a la familia.
- Igualdad de oportunidades para todos.
- Las normas de convivencia son un encuentro entre el derecho y la ética.

b) Clima organizacional: El clima organizacional hace referencia a la forma como visualizan los agentes educativos de los procesos y estructuras de la institución escolar. El clima laboral tiene como elementos más destacados: las características del medio ambiente de trabajo, las estructuras organizacionales y las personas que las componen. El clima laboral favorable constituye las condiciones de aceptabilidad en las relaciones interpersonales y buen desempeño de las funciones y responsabilidades asumidas en una institución, esto conlleva al logro de las metas y objetivos institucionales; para ello los directivos deben dar las condiciones para que los trabajadores cumplan las actividades programadas con entusiasmo, dinamismo, iniciativa, que se identifiquen con los problemas y estén predispuestos a dar solución, de esta manera se estaría potenciando el liderazgo pedagógico y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, en vías de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. (p.19 – 24)

Méndez (2006), citado por Albañil Ordinola, A. (2015) en su tesis titulada “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja de Piura”, se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación). Podemos concluir que para que exista un buen clima institucional es importante el rol del director y del equipo directivo, son ellos los que tienen que transmitir a la comunidad educativa la visión y misión de la institución educativa y hacerlos suyos,

a través de la motivación, comunicación asertiva, con un sentido democrático, al mismo hacer el seguimiento, monitoreo y control verificando el cumplimiento de los planes institucionales y tomando decisiones correctivas correctas, adecuadas y oportunas.

Importancia del clima organizacional. El clima organizacional o laboral es muy importante en todas las empresas e instituciones, porque depende del estado de ánimo de sus miembros para generar ganancias económicas o mejorar el proceso educativo y la calidad de la enseñanza y logros de aprendizaje en los estudiantes como es el caso del sector educación.

Guillén (2000), menciona que el clima organizacional es importante por las siguientes razones:

- Permite información de los miembros sobre las reacciones, disposiciones y valoraciones en relación a las diversas variables que intervienen en una organización (metodología, supervisión, estructura, etc).
- Se dispone de información sobre las condiciones laborales existentes.
- Incentiva la participación en las diversas actividades del sistema.
- Potencia los mecanismos de comunicación y relación laboral.
- Favorece el logro de una visión integradora de la organización.

Gestión Educativa

Alvarado (1990), conceptualiza la gestión educativa como “Conjunto de principios, teorías, procedimientos y técnicas, aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve”. (p.17). Por tanto, hoy en día la gestión educativa no está centrada en actividades administrativas sino también tiene que ver con la capacidad de liderar condiciendo a los miembros de la comunidad educativa hacia los logros institucionales mejorando la práctica educativa y la calidad humana de la persona.

La comunicación y las Relaciones interpersonales

El ser humano es un ser eminentemente social, nacemos y desarrollamos en sociedad, nadie puede vivir aislados de las demás personas y desarrollar todas sus capacidades y potencialidades, como el lenguaje, la ciencia, entre otros, por ello es importante saber desenvolverse en sociedad respetando las normas y reglas sociales.

Marcuello (2006) citado por Lapeña Moñux, Y. (2012), en su tesis doctoral titulada: estudio fenomenológico de las relaciones interpersonales laborales: La mirada del personal de enfermería de las diferentes unidades del hospital general santa Bárbara de Soria, sostiene que para mejorar las relaciones interpersonales se requiere del auxilio de ciertas habilidades comunicativas.

La comunicación entre las personas debe ser asertiva, con una gran capacidad de escucha, dando a conocer los errores y aciertos de los demás sin llegar a ofender. Es importante que las personas a temprana edad durante su formación escolar desarrollen las capacidades comunicativas, esto permitirá generar un mejor clima de trabajo en los estudiantes docentes y un mejor trato personal entre los padres de familia. La comunicación permite aclarar dudas, y llegar a un mejor entendimiento mejorando las relaciones interpersonales.

Liderazgo pedagógico: Ser un líder pedagógico significa:

- Tener capacidad para conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los logros de aprendizajes de los estudiantes.
- Comprometido en el cumplimiento de la norma técnica y los compromisos de gestión escolar promoviendo acciones de planificación, implementación, ejecución y evaluación de toda labor educativa.
- Influir en las capacidades, motivaciones y condiciones de trabajo de los agentes educativos a través del ejercicio de un liderazgo pedagógico eficaz.

Murillo (2006) señala, “que el liderazgo pedagógico, va más allá de una dimensión transaccional, conlleva una labor transformadora pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino que va alterando aquellas condiciones de la institución educativa y del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes”. (p. 48). Leithwood (2009), citado en el Marco del Buen Desempeño del Directivo, entiende por liderazgo pedagógico “la labor de los directivos y docentes de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”. (p. 9)

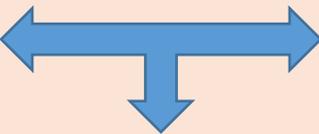
De esto se desprende que hoy en día los centros de educación básica regular son instituciones educativas capaces de gestionar y articular entre sus miembros las actividades que conduzcan a lograr las metas propuestas en su Plan Anual de Trabajo. Para hacer realidad la escuela que queremos juega un papel importante el equipo directivo que lo lidera, estas personas deben ser proactivas, con capacidad transformadora y son los que buscan conjuntamente con todos los miembros el éxito y bienestar del colectivo.

Fortalecer el liderazgo directivo: En las instituciones educativas uno de los roles más relevantes para el buen funcionamiento de la escuela es el liderazgo del órgano directivo. Siendo prioridad empoderar en primera instancia al equipo directivo, hoy en día se viene fortaleciendo las capacidades de gestión y administración a los directores y subdirectores de las instituciones educativas a través de programas de formación e inducción de directores facilitados por el ministerio de educación por intermedio de universidades, a nivel nacional; así como también capacitación y actualización vía internet haciendo uso de la plataforma virtual del MINEDU. El desempeño de los todos los miembros de la comunidad educativa dependen en gran medida del liderazgo de quienes lo dirigen.

En las instituciones educativas, se distorsiona el clima laboral u organizacional, cuando el docente no cumple con sus obligaciones con

la institución, o en su defecto cuando el personal directivo incumple con sus funciones por falta de liderazgo, autoritarismo u otro aspecto en particular. Los logros institucionales se obtienen cuando todos los agentes educativos trabajan en equipo en función al marco del buen desempeño directivo y docente, con el fin de cumplir eficientemente los compromisos de gestión. La relación y equilibrio entre el marco del buen desempeño y los compromisos de gestión se detalla en la tabla N° 01.

TABLA N° 01. Marco del buen desempeño y compromisos de gestión

	SU CUMPLIMIENTO GARANTIZA UN BUEN CLIMA LABORAL E INSTITUCIONAL	
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO		MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
	COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR	
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Progreso anual de aprendizajes de estudiantes de la institución educativa.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Retención anual e interanual de estudiantes en la institución educativa.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
	Cumplimiento de la calendarización planificada por la institución educativa.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
	Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
	Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa.	
	Instrumentos de gestión: Formulación del PEI e implementación del PAT.	

FUENTE: Manual Compromisos de Gestión Escolar MINEDU – 2016.

1.4. Formulación del problema.

Problema General

¿De qué manera se relaciona la gestión del personal con el Clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Maza” del distrito de Juanjuí, 2016?

Problemas específicos.

- ¿Cuál es el grado de relación de la calidad de la gestión del personal con la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016?

- ¿Cuál es el nivel de asociación del liderazgo de la gestión del personal con las relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016?

- ¿Cuál es el grado de asociación de la gestión administrativa del personal con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación es importante porque nos permitirá conocer y establecer los niveles de la Gestión del Personal en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del Distrito de Juanjuí y la relación que genera con el clima laboral, ello permitirá conocer la calidad de la gestión, el ambiente laboral acogedor para poder realizar un buen trabajo en las Instituciones, el mismo que contribuirá a esclarecer o determinar la problemática, también el resultado permitirá tener una visión clara y definida acerca del nivel alcanzado como Instituciones enmarcados en su misión y visión Institucional en la formación de sus estudiantes hacia el logro de los aprendizajes deseados, a través de las diferentes estrategias a utilizar. Asimismo al tenerse resultados sobre la relación entre ambas variables permitirá a

los agentes educativos tomar decisiones consensuadas para la mejora del clima institucional y mejorar de esta manera la calidad de la educación a través del cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

Justificación Social: El presente estudio tiene importancia social, ya que se mostrara el Nivel de Gestión del personal en la institución educativa “Eduardo Peña Meza” y conocer el liderazgo de quien dirige dicha Institución, el grado de satisfacción de los trabajadores y su clima laboral, donde se verá el grado de relación existente y poder recomendar un estilo que mejore su gestión y por ende mejorar el servicio educativo hacia la población.

Justificación Teórica: El estudio tiene importancia teórica, debido a que hace énfasis en dos aspectos bibliográficos fundamentales: Gestión del personal y el Clima Laboral. Este trabajo permitirá la revisión de las teorías que sustentan las variables a estudiar dentro del campo psicológico, de gestión y administrativo, que servirán para futuras investigaciones.

Justificación Metodológica: Esta investigación implementará un instrumento acorde con la realidad de la institución educativa “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, Provincia de Mariscal Cáceres. El instrumento resultante, con su respectiva validación y sometidos a un criterio de confiabilidad, se aplicará para establecer la relación entre la calidad de Gestión del Personal y el Clima Laboral según testimonio de los trabajadores de la Institución Educativa respectiva. Este estudio es relevante por cuanto se hace durante el periodo lectivo, tiene que ver con los cambios curriculares con visión innovadora en Educación Básica Regular.

Justificación Práctica: La investigación tendrá una aplicación en la institución educativa “Eduardo Peña Meza” del Distrito de Juanjuí, seleccionados como muestra. Esto permitirá a los directivos de la organización desarrollar proyectos y programas para el fortalecimiento

de habilidades que contribuyan en este caso la investigación teórica y Práctica.

También la investigación se justifica porque a partir de los resultados obtenidos se tomará acciones de mejora en la actividad que realizan los directivos y docentes, al mismo tiempo sirve como fuente de información para realizar futuras investigaciones sobre el tema en referencia, de esta manera se irá enriqueciendo nuestro conocimiento y actitudes a nivel de institución y de sociedad.

Justificación Por Conveniencia: el presente trabajo de investigación es conveniente realizarlo debido que permitirá conocer de cerca la problemática de la Institución Educativa “Eduardo Peña Meza”, el grado de liderazgo del personal directivo, el nivel de comunicación, la tolerancia así mismo conocer la calidad del servicio que brindan.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general:

Hi: La gestión del personal se relaciona favorablemente con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016.

Ho: La gestión del personal no se relaciona favorablemente con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016.

Hipótesis Específicas:

H1: La calidad de la gestión del personal se relaciona de manera significativa con la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016.

Ho: La calidad de la gestión del personal no se relaciona de manera significativa con la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016.

H2: El liderazgo de la gestión del personal se relaciona de manera significativa con las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí 2016.

Ho: El Liderazgo de la gestión del personal no se relaciona de manera significativa con las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí 2016.

H3: La gestión administrativa del personal se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí 2016.

Ho: La gestión administrativa del personal no se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí 2016.

1.7. Objetivos.

Objetivo General

Determinar el grado de relación de la gestión del personal con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016.

Objetivos específicos.

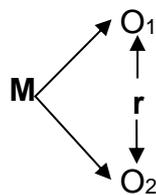
- Determinar el grado de relación de la calidad de la gestión del personal con la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016.
- Determinar el grado de relación del liderazgo de la gestión del personal con las relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016.
- Determinar el grado de relación de la gestión administrativa del personal con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

El tipo de investigación es descriptivo correlacional, no experimental transversal. No experimental porque no hubo manipulación de la variable independiente y, transversal porque se recolecto información en un solo momento con el propósito de describir y analizar el grado de relación entre las variables de estudio: la gestión del personal y el clima laboral.

El presente diseño de investigación es descriptivo correlacional y tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra representada por los trabajadores de la I.E N° 0398
“Eduardo Peña Meza”.

O₁: Observaciones correspondientes a la gestión del personal

O₂: Observaciones correspondientes al clima laboral

r : Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variables: Las variables que intervienen en el trabajo de investigación son:

Variable Independiente : Gestión del Personal

Variable Dependiente : Clima laboral

Operacionalización de las variables: La operacionalización de las variables se especifica en el cuadro N° 02

Tabla N° 02. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA
Gestión del Personal	La gestión del personal consiste en coordinar con las personas y ocuparse de las mismas en aquellas actividades diseñadas necesarias para una organización Ortega (2011).	Se medirá el nivel de la percepción que tiene los trabajadores de las I.E N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del Distrito de Juanjuí sobre la calidad de gestión del personal a través de una encuesta.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dimensión calidad ▪ Dimensión liderazgo ▪ Dimensión gestión Administrativa 	<p>CATEGORÍA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal directivo ▪ Personal docente ▪ Personal administrativo y de servicio
Clima laboral	Es una característica del medio ambiente laboral, percibidas directa e indirectamente por los miembros de una institución Guillén (2000).	Se medirá el nivel de la percepción que tiene los trabajadores sobre el Clima laboral a través de una encuesta.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dimensión Comunicación interna ▪ Dimensión relaciones Interpersonales ▪ Dimensión Toma de Decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muy Bueno ▪ Bueno ▪ Regular ▪ Malo ▪ Muy malo

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

Población.

La población de estudio está formada por todos los trabajadores de la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí año 2016.

Muestra

El tipo de muestreo que se utilizó es el no probabilístico porque la muestra no se ha determinado al azar, sino por conveniencia, bajo propio

criterio del investigador y en base a los criterios de representatividad de la muestra, así lo cita Tapia (2000).

La muestra seleccionada es de la siguiente manera:

Director = 01

Subdirector de Primaria = 01

Profesores de Secundaria = 10

Profesores de primaria = 19

Profesores de Inicial = 07

Auxiliar de educación = 07

Personal administrativo = 02

$n = \overline{47}$

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

Para la recopilación de datos necesarios para esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de escala de tipo ordinal de 0 a 4 cuya calificación final va de muy malo (0) a muy bueno (4), para medir la Gestión del personal con 14 ítems y el Clima Laboral también con 14 ítems, este instrumento fue elaborada para medir el nivel de relación entre las variables de la tesis “La Gestión del personal y su relación con el Clima laboral en la I.E. N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, periodo 2016.

La técnica e instrumento a utilizar es:

Técnica : encuestas

Instrumento : Cuestionario encuesta

2.5. Métodos de análisis de datos

Luego de la aplicación de encuesta a los 45 trabajadores de la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza”, en el cual aparte de las preguntas de las encuestas se tuvo en consideración para una mejor interpretación, información referida: sexo, edad, condición laboral, nivel al que pertenece, años de experiencia y si el trabajador es docente o

personal administrativo, la percepción de cada uno de ellos permitirá tener una mejor visión de las variables materia de estudio. Los datos fueron procesados a través de una tabla de frecuencia construyendo luego la base de datos. Asimismo, la información se procesó utilizando el paquete estadístico SPSS versión 15 y el programa EXCEL para Windows, además de una computadora Corel I5 que permitió obtener rápidamente los resultados estadísticos y gráficos. Los análisis que se emplearan son: Cálculo de frecuencias y porcentajes de las características generales de los trabajadores, y para las variables de investigación se usó el método de alfa de Cronbach para la verificar la confiabilidad.

Para probar la hipótesis general se aplicó el análisis de correspondencia simple entre la Gestión del personal y el Clima Laboral y para las hipótesis específicas se aplicó la prueba de asociación Chi Cuadrado, del siguiente modo:

El grado de relación entre la calidad de la gestión del personal y la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016, se realizó con la prueba Chi Cuadrado, utilizando el siguiente cuadro:

Tabla N° 03. Prueba de Chi Cuadrado para primera Hipótesis Específica

		V. D. Clima Laboral				
		Comunicación Interna				
		Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
V. I Gestión del personal	Personal directivo					
	Personal docente					
	Personal administrativo y de servicio					

FUENTE: Elaboración Propia

El grado de asociación entre el liderazgo de la gestión del personal y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del Distrito de Juanjuí 2016, se realizó con la prueba Chi Cuadrado, utilizando el siguiente cuadro:

Tabla N° 04. Prueba de hipótesis para segunda Hipótesis Específica

		V. D. Clima laboral					
		Relaciones Interpersonales					
		Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala	
V.I. Gestión del personal	Liderazgo	Personal directivo					
		Personal docente					
		Personal administrativo y de servicio					

Fuente: Elaboración Propia

2.6. Confiabilidad y validez

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento está en función a los resultados que produce, estos deben ser consistentes y coherentes. Para la presente investigación nos basaremos en la siguiente escala de confiabilidad, la que se especifica en el cuadro N° 05.

Tabla N° 05. Intervalos de confiabilidad para el instrumento

Rango: de cero a uno	
Valor	Confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, presentado por Marroquín, Roberto; tomado de Herrera (1998)

Validez

La validación del instrumento se realizó de la siguiente manera: validación de contenido se hizo mediante juicio de expertos; La validez de criterio se realizó mediante Alfa de Crombach; y, la validez de constructo se realizó mediante el análisis de covarianza. Todo el proceso se muestra en el anexo N° 03.

El procesamiento de la información que deviene del anexo N° 03 para validar la encuesta se realizó, según las especificaciones plasmadas en el anexo N° 04.

La validación del instrumento se hizo mediante el alfa de Crombach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde

Coeficiente de crombach	: α
Número de ítems utilizados para el cálculo	: K
Varianza de cada ítem	: S_i^2
Varianza total de los ítems	: S_t^2

2.7. Aspectos éticos

La tesis titulada “Gestión del personal y su relación con el clima laboral de la I.E N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del Distrito de Juanjuí, 2016”, contiene los siguientes aspectos:

- 1) La tesis es de mi propiedad intelectual.
- 2) Las citas y referencias para las fuentes consultadas se han respetado según las normas internacionales.
- 3) Los datos obtenidos y presentados en las diferentes tablas y gráficos son reales, no falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada.

De encontrar e identificar falta de: fraude (datos falsos), plagio (Información sin citar 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

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la evaluación de las encuestas

Después de haber aplicado la encuesta se obtuvo los siguientes resultados:

TABLA 06. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN MUESTRAL, I.E. N° 0398 -2016

CARACTERÍSTICAS		fi	%
GÉNERO	Masculino	21	46.7
	Femenino	24	53.3
TOTAL		45	100
EDAD	20 a 30 años	4	8.9
	31 a 40 años	14	31.1
	41 a 50 años	22	48.9
	50 a más años	5	11.1
TOTAL		45	100
CONDICIÓN LABORAL	Nombrado	40	88.9
	Contratado	5	11.1
TOTAL		45	100
NIVEL EDUCATIVO	Inicial	9	20.0
	Primaria	22	48.9
	Secundaria	14	31.1
TOTAL		45	100
AÑOS DE EXPERIENCIA	De 1 a 10 años	9	20.0
	De 11 a 20 años	26	57.8
	De 21 a 30 años	9	20.0
	De 30 a más años	1	2.2
TOTAL		45	100
NIVEL ACADÉMICO ALCANZADO	Sin título	9	20.0
	Titulado en ISP	31	68.9
	Titulado en IST	1	2.2
	Titulado en Universidad	3	6.7
	Magister	1	2.2
	Doctor	0	0
TOTAL		45	100

Fuente. Elaboración propia, a partir de la encuesta aplicado a los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa N° 0398 "Eduardo Peña Meza, del distrito de Juanjui, 2016.

La tabla 06 presenta las características generales de la población muestral intervenida en el presente estudio; distinguiéndose que del total de docentes y personal administrativo (45) que atienden en la institución educativa "Eduardo Peña Meza" de la ciudad de Juanjui, el 53.3% son mujeres (24) y la diferencia varones

(21), así mismo con lo que respecta a la edad de los encuestados, el 8,9% ósea 04 tienen entre 20 y 30 años de edad, el 31.1% que representa 14 trabajadores tienen entre 31 y 40 años, 22 de los encuestados están entre los 41 y 50 años y el 11.1% ósea 05 personas tienen de 51 a más años. En lo que respecta a su condición laboral, 40 de los trabajadores están en condición de nombrados y solo el 11.1% (05) son contratados. La muestra está distribuida por nivel educativo de la siguiente manera, en inicial 9 trabajadores que representa el 20.0%, en Primaria 22 ósea el 48.9% y en secundaria 14 que representa el 31.1%. En lo referido a los de experiencia se puede afirmar que la mayor cantidad de trabajadores un 57.8% del total cuenta entre 11 a 20 años de servicio y el 2.2% ósea un trabajador tiene de 31 a más años. En lo que respecta al nivel académico alcanzado podemos mencionar que 09 de los trabajadores no cuenta con título ya sea profesional o técnico, el 68,9% 31 de los trabajadores cuenta con título de educación superior no universitaria (ISP), 01 de ellos el 2.2% tiene título profesional técnico (IST), 03 de los encuestados respondieron haber obtenido el título profesional de Universidad y 01 de ellos ósea el 2.2% tiene el grado académico de magister.

De las 14 preguntas relacionadas a la Gestión del Personal los encuestados respondieron; 2 de ellos que representa el 4,4% considera que la gestión del personal es regular, 32 trabajadores de la institución ósea el 71,1% cree que la gestión es buena y 11 de los encuestados o el 24,4% considera que la gestión del personal es muy buena. Estos datos se pueden apreciar en la tabla N° 07.

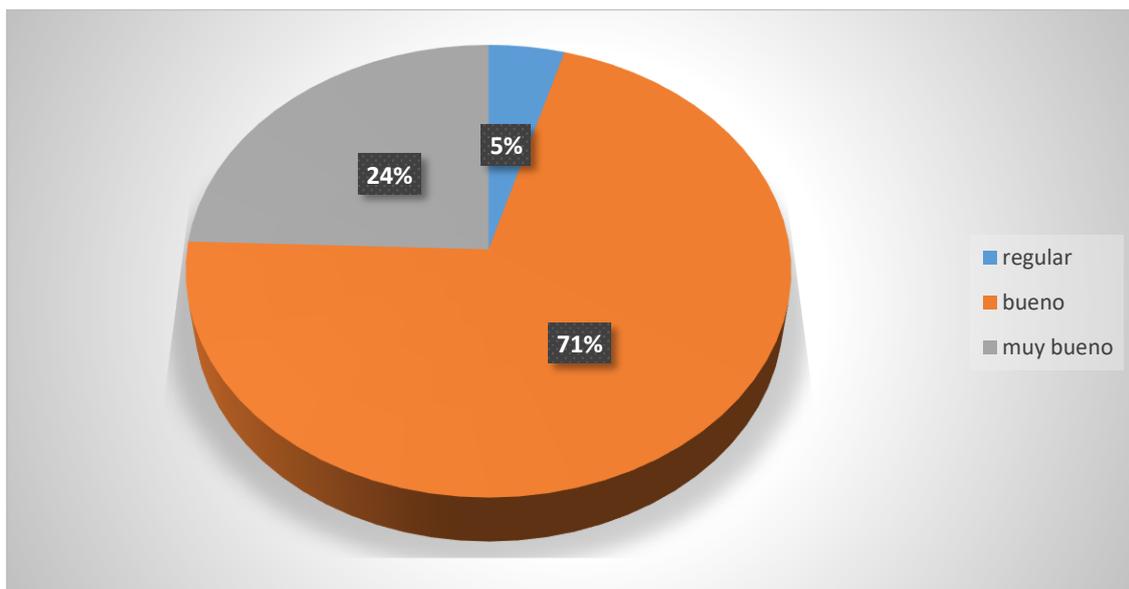
A partir de los resultados obtenidos se puede afirmar que la gestión del personal en la institución educativa N° 0398 Eduardo Peña Meza, es pertinente.

TABLA N° 07. GESTIÓN DEL PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido regular	2	4,4	4,4
bueno	32	71,1	75,6
muy bueno	11	24,4	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a 45 trabajadores de la I.E. N° 0398 sobre Gestión del Personal

GRÁFICA N° 01. Gestión del personal



Fuente: Tabla 07

Sobre los resultados obtenidos de las 14 preguntas de la encuesta relacionada al clima laboral se evidencia en la tabla 08 lo siguiente: 04 de las personas encuestadas ósea el 8,9% indica que el clima laboral en la institución educativa es regular, 32 encuestados que representa el 71,1% respondieron que es bueno y 09 trabajadores ósea el 20,0% indica que es muy bueno.

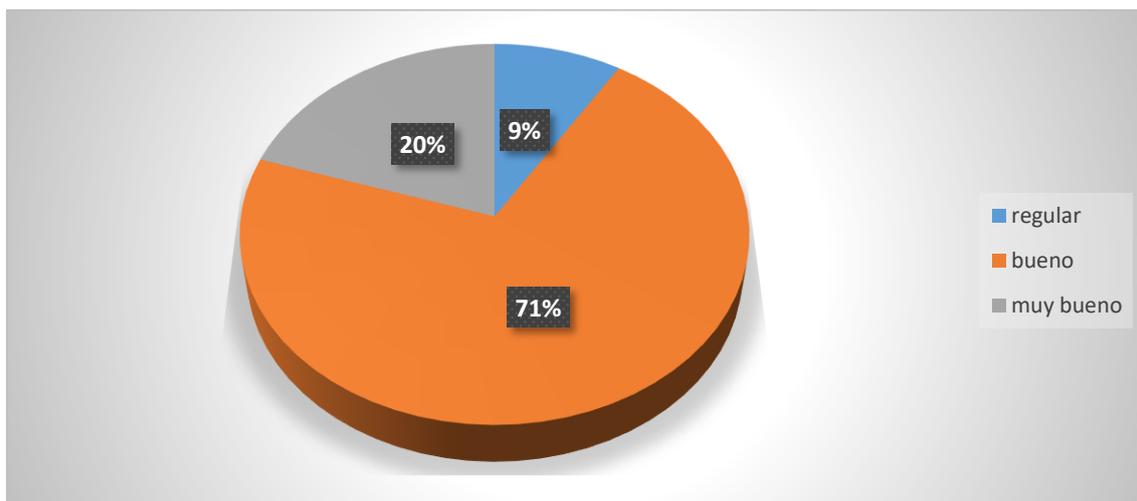
De los resultados obtenidos se puede inferir que el clima laboral en la institución educativa N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui, 2016 es adecuado.

TABLA N° 08. Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido regular	4	8,9	8,9
bueno	32	71,1	80,0
muy bueno	9	20,0	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a 45 trabajadores de la I.E. N° 0398 sobre Clima Laboral

GRÁFICA N° 02. Clima laboral



Fuente, Tabla 08

3.2. PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS.

3.2.1. Evaluación del Chi - Cuadrada para la Hipótesis General

En la tabla N° 09 podemos observar que el valor de Chi - Cuadrado es 0,41 siendo este valor menor que la probabilidad de error de 5%, podemos afirmar que La gestión del personal se relaciona favorablemente con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016. Por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis negativa.

TABLA N° 09. Pruebas de Chi-cuadrado para la Hipótesis General

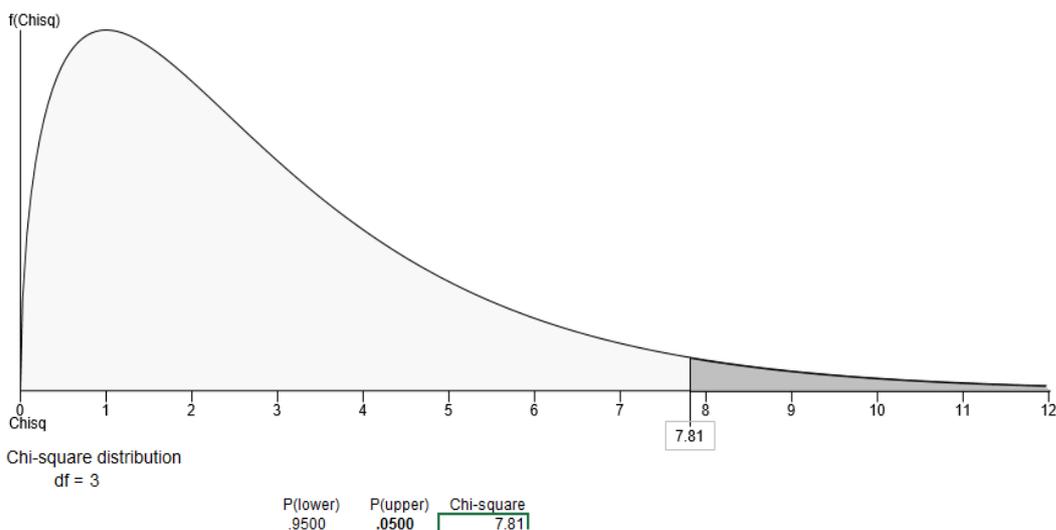
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,277 ^a	3	,041
Razón de verosimilitud	8,885	3	,031
Asociación lineal por lineal	1,007	1	,316
N de casos válidos	45		

Fuente: Resultado de la encuesta sobre Gestión del Personal y Clima Laboral

a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,62.

En la gráfica N° 03, podemos observar que la probabilidad de obtener un valor mayor que 12.59 es 0.05

Gráfica N° 03. Evaluación del Chi -cuadrado para la hipótesis general



Fuente: Tabla N° 09

3.2.2. Evaluación del Chi - cuadrado para la Hipótesis Especifica 1.

En la tabla N° 10 podemos observar que el valor de Chi - Cuadrado es 0,035 siendo este valor menor que la probabilidad de error de 5%, este resultado nos permite afirmar que La calidad de la gestión del personal se relaciona de manera significativa con la comunicación interna en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016. Por lo tanto, se verifica la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis negativa.

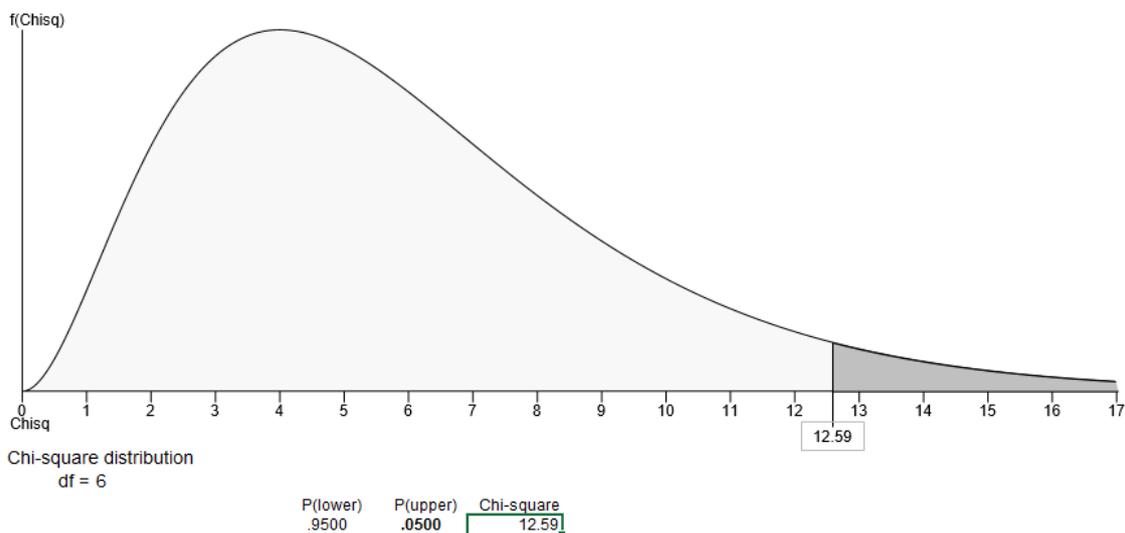
TABLA N° 10. Pruebas de chi-cuadrado para la hipótesis especifica 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,543 ^a	6	,035
Razón de verosimilitud	14,498	6	,025
Asociación lineal por lineal	1,155	1	,282
N de casos válidos	45		

Fuente: Resultado de encuesta a 45 trabajadores de la I.E. N°0398 sobre gestión del personal y clima laboral.

a) 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Gráfica N° 04. Evaluación del Chi - Cuadrado para la Hipótesis Especifica 1



Fuente: Tabla N° 10.

3.2.3. Evaluación del Chi - cuadrado para la Hipótesis Especifica 2.

En la tabla N° 11 podemos observar que el valor de Chi - Cuadrado es 0,03 siendo este valor menor que la probabilidad de error de 5%, podemos afirmar que la gestión del personal se relaciona favorablemente con las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016. Por lo tanto, la hipótesis positiva es aceptada y se rechaza la hipótesis negativa.

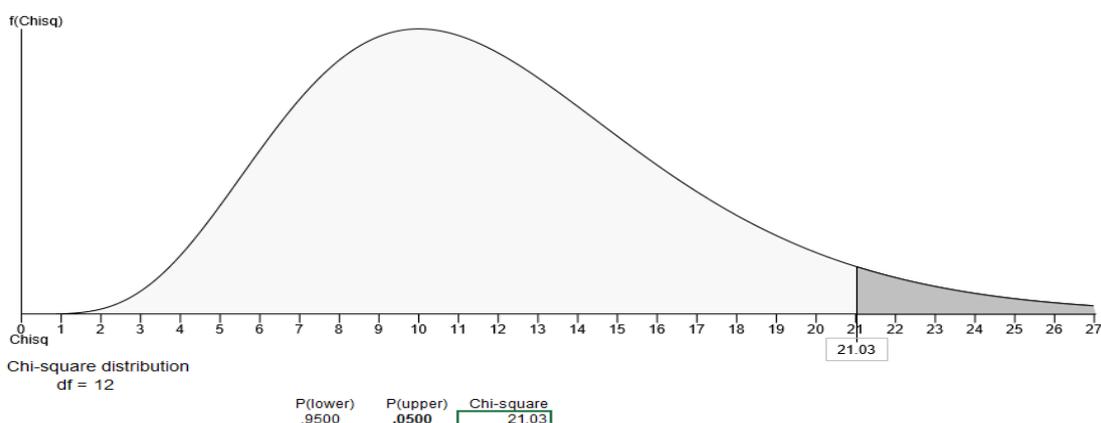
TABLA N° 11. Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis especifica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,962 ^a	12	,003
Razón de verosimilitud	16,556	12	,167
Asociación lineal por lineal	,042	1	,838
N de casos válidos	45		

Fuente: Resultado de encuesta realizado a 45 trabajadores de la I.E. N° 0398 sobre gestión del personal y clima laboral.

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Gráfica N° 05. Evaluación del Chi - Cuadrado para la Hipótesis Especifica 2



Fuente: Tabla N° 11.

3.2.4. Evaluación del Chi - cuadrado para la Hipótesis Especifica 3.

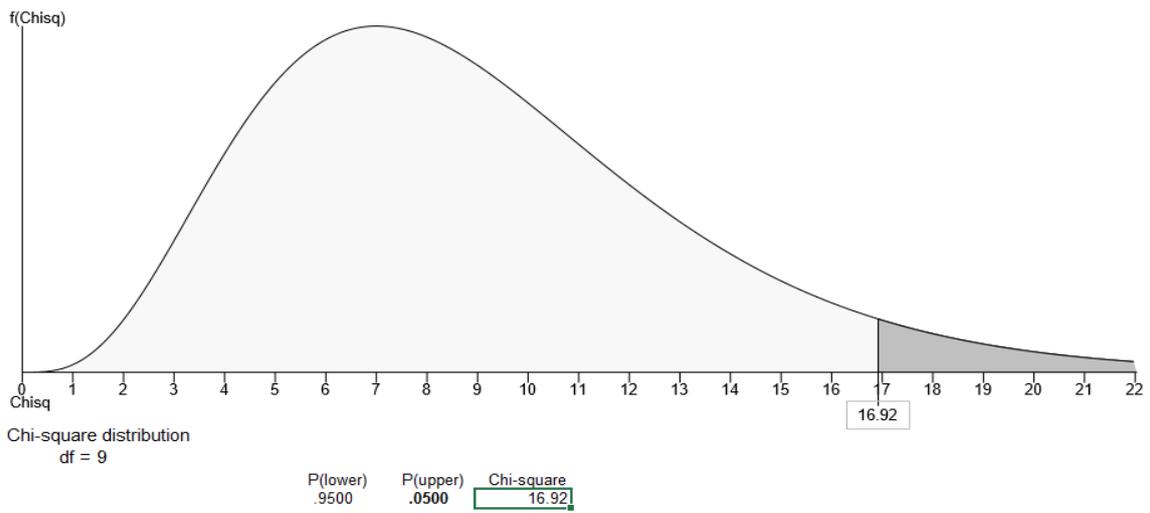
En la tabla N° 12 podemos observar que el valor de Chi - Cuadrado es 0,37 siendo este valor menor que la probabilidad de error de 5%, podemos afirmar que la gestión administrativa del personal se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016. Por lo tanto, se verifica la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis negativa.

TABLA N° 12. Pruebas de Chi-cuadrado para la hipótesis especifica 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,859 ^a	9	,037
Razón de verosimilitud	21,195	9	,012
Asociación lineal por lineal	6,147	1	,013
N de casos válidos	45		

Fuente: Resultado de encuesta realizado a 45 trabajadores de la I.E. N° 0398 sobre gestión del personal y clima laboral.

GRÁFICA N° 06. Evaluación del Chi - Cuadrado para la Hipótesis Especifica 3



Fuente: Tabla N° 12.

IV. DISCUSION

El estudio realizado consistió en determinar el grado de relación que existe entre la gestión del personal y el clima laboral según el personal docente, administrativo y de servicio de la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, 2016, en tal sentido se diagnosticó el nivel de asociación de la calidad de gestión del personal con la comunicación interna en la institución educativa, la asociación de liderazgo de la gestión del personal con las relaciones interpersonales, la asociación de la gestión administrativa del personal con la toma de decisiones.

Las variables de estudio cuyos resultados presentados en cuadros y gráficos estadísticos provienen principalmente de la encuesta. En ese sentido, los resultados obtenidos señalan y corroboran las hipótesis de investigación planteadas; es decir, la gestión del personal se relaciona favorablemente con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui, 2016, la comunidad educativa considera la gestión del personal como buena, evidenciándose en los resultados que existe una relación significativa entre la gestión del personal y el clima laboral. Cabe indicar que para tener una mayor confiabilidad en los resultados tanto de la hipótesis general como de las hipótesis específicas, se utilizó la prueba de Chi Cuadrado el cual arrojó en todos los casos valores menores a la probabilidad de error que es 5%. En lo referido a la primera hipótesis específica la calidad de la gestión del personal se relaciona de manera significativa con la comunicación interna en la institución educativa con Chi Cuadrado de 0,035, reafirmando la hipótesis positiva, el cual pone en evidencia la buena comunicación que existe entre los trabajadores de la I.E.; la segunda hipótesis específica hace referencia al liderazgo de la gestión del personal se relaciona con las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa, validando esta hipótesis con un Chi cuadrado de 0,03, esto quiere decir que existe una buena y fluida relación interpersonal entre los miembros de la comunidad educativa; y en la tercera hipótesis específica sobre la gestión de la administración del personal se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones, con un Chi cuadrado de 0,37 resultado que confirma la buena gestión los logros institucionales. Concluyendo que existe una relación

significativa entre las variables de estudio y los resultados reafirman la hipótesis positiva en todos los casos.

Este hecho coincide con los estudios y aportes de Gamarra (2012) en, “Percepción de Directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas, Lima – 2014” cuando señala: la categoría referida a la confianza se basa en los valores como el respeto, la cordialidad y el trato amable, como prácticas cotidianas para interrelacionarse los cuales tiene que ver en gran medida con la percepción que se tiene de las condiciones adecuadas para el trabajo. Aquí se evidencia cuán importante son las relaciones interpersonales entre el equipo directivo y docentes el cual debe de ser siempre cercanas y positivas, generando confianza, siendo esta una categoría importante y de fortaleza para la institución, favoreciendo de esta manera una adecuada atmósfera laboral en la organización. El clima laboral se sustenta en el respeto entre las personas mucho más todavía si existe convivencia en un entorno de trabajo, toda institución tiene retos y metas que cumplir, estos se podrán hacer efectivo si se dan las condiciones armoniosas de las relaciones interpersonales entre sus miembros.

De igual modo, Pérez y Rivera (2015) en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonía Peruana, periodo 2013”, concluyen; en lo referido a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben rapidez, fluidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Sobre las condiciones laborales, se percibe al IIAP como a una institución que practica relaciones de trabajo favorables en cuanto a ambientes adecuados, infraestructura, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles del puesto. Aquí se pone de manifiesto las condiciones laborales óptima de los trabajadores, en cuanto a infraestructura, ambiente adecuado, seguro social, remuneración de acorde al trabajo que realizan y lo más importante una buena comunicación, la comunicación es la base primordial para el entendimiento y eso nunca debe faltar o fallar en una institución, lo contrario lleva al fracaso de la gestión, al autoritarismo, al caos.

V. CONCLUSIONES.

Después de analizar los resultados obtenidos en el presente estudio sobre el problema del clima laboral y sus posibles relaciones con la gestión del personal que labora en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, se arribaron a las siguientes conclusiones que va a ser materia de análisis en el seno de la comunidad educativa para la toma de decisiones correspondientes en harás de ir mejorando día a día nuestro accionar personal y profesional para beneficio de la sociedad. A continuación, se enuncian las conclusiones que se derivan de la investigación.

- 5.1.** La Gestión del personal y el clima laboral tienen una relación bastante significativa, según el personal docente, personal administrativo, y de servicio de la Institución N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del Distrito de Juanjui, Provincia de Mariscal Cáceres, de acuerdo a las pruebas estadísticas Chi- Cuadrada que arrojan un resultado de 0,41 siendo la probabilidad de error el 5%.
- 5.2.** La calidad de la gestión del personal se relaciona de manera favorables con la comunicación interna en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016, tal como lo muestra el resultado de la prueba de chi cuadrado con un valor de 0,035 existiendo una buena relación entre las variables.
- 5.3.** Existe un buen liderazgo de la gestión del personal el cual está relacionado con las relaciones interpersonales con todos los agentes educacionales de la I.E. N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui, 2016, tal como se muestra en el cuadro N° 10 que es el resultado de la prueba chi cuadrado sobre el grado de relación entre las variables con un valor de 0,03.
- 5.4.** La gestión del personal administrativo está íntimamente relacionado con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui, 2016, el cual es óptima y adecuada, según el resultado obtenido en la prueba chi cuadrado con un valor de 0,37.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A la comunidad educativa, seguir practicando las buenas relaciones interpersonales en el marco del respeto y amor al prójimo entre todos los miembros, esto redundará en el logro de los objetivos institucionales.
- 6.2.** Que los directivos de la institución educativa fomenten la capacitación y actualización de los miembros de la comunidad educativa en temas relacionados con las relaciones interpersonales, liderazgo y ética profesional y personal.
- 6.3.** Que la comunicación entre los miembros sea horizontal y asertiva, respetando a cada quien sus derechos así como también cumplir con sus deberes.
- 6.4.** El equipo directivo debe fomentar siempre la comunicación asertiva y el trabajo coordinado y consensuado con todos los agentes educativos para una adecuada toma de decisiones en el cumplimiento de los compromisos de gestión, esto redundará en la mejora de la calidad educativa y en el resultado óptimo en las evaluaciones que haga las instancias superiores del sector educación.

VII. REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja de Piura*. Tesis de maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Alvarado, O. (1990). *Administración de la Educación*. Lima: INIDE
- APEIM. (2010). *Niveles socioeconómicos (NSE)*. Lima: Publicaciones de la Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados (APEIM).
- Árvalo, E. (2012). *Mejoramiento genético del cacao en el Perú*. Tarapoto: Publicaciones del Instituto de Cultivos tropicales.
- Barzola, C. (2012). *Tesis "GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO EN ENFERMERÍA"*. Mendoza: Publicaciones de la Universidad Nacional de Córdova .
- Bastidas, D. (2009). *Gestión Pública*. Lima: Publicaciones del Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional.
- Celis, M. (2011). *Gestión de recursos humanos en la escuela: Un desafío permanente*. Santiago de Chile: Publicaciones Ministerio de Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- CPI. (2014). *Estructura socioeconómica de hogares según región (urbano - rural)*. Lima: Publicaciones de la compañía peruana de estudios de mercado y opinión pública S.A.C. (CPI).
- Gamarra, H. (2014). *Tesis: Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas* . Lima: Publicaciones PUCP.
- Gispert, C. (1997). *Diccionario Enciclopédico: OCEANO UNO COLOR*. Barcelona: Océano.
- Gonzales, S., Johanna, M., Cruz, S., & Rodríguez, Y. (2012). *Cacao orgánico de las comunidades nativas Awajún*. Lima: Publicaciones PUCP.
- Laguna, S., Vinicio, C., & Mazuera, S. (2007). *Consideraciones éticas en la publicación de investigaciones científicas*. Barranquilla: Publicaciones Salud Uninorte.

Ortega, E. (2011). *Gestión de personas*. San Felipe: Publicaciones de AIEP de la Universidad andres Bello. Obtenido de Universidad Iberoamericana (UNIBE).

Paredes, M. (2003). *Manual de cultivo de cacao*. Lima: Publicaciones MINAG.

Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013"*. Iquitos: Publicaciones "UNAP".

Stoler, M. (2012). *Desafíos y ventajas del comercio justo del cacao*. Quito: Publicaciones de la Universidad Andina Simón Bolívar.

Suaza, A. (2012). *Tesis: Asistencia técnica rural a los productores de cacao (Theobroma L.) en el municipio de Campolegre (Huila): análisis de los aspectos económicos, sociales y técnicos. Caso CPGA "Ecosistema la siberia" periodo 2005 - 2009*. Bogotá: Publicaciones Pontificia Universidad Javeriana.

UNCTAD. (2010). *Convenio internacional del cacao*. Ginebra: Publicaciones de las Naciones Unidas.

Venutolo, E. (2009). *Tesis: ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS: EL TRANSPORTE VERTICAL EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES (ARGENTINA)*. Valencia: Publicaciones de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV).

Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

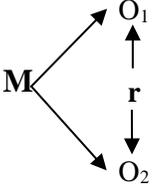
ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TITULO: “La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui – 2016”

AUTOR: Genny Díaz Cárdenas

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realidad problemática sobre gestión del personal en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, periodo 2016 ➤ Incumplir con el marco del buen desempeño directivo y docente. ➤ Realidad sobre el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” de Juanjui, periodo 2016 			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPOTESIS	OBJETIVOS	ASPECTOS TEÓRICOS
<p style="text-align: center;">Problema General:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión del personal con el Clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Maza” del distrito de Juanjui, 2016?</p> <p style="text-align: center;">Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el grado de asociación de la calidad de la gestión del personal con la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, 2016? ▪ ¿Cuál es el grado de asociación del liderazgo de la gestión del personal con las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui 2016? ▪ ¿Cuál es el grado de asociación de la gestión administrativa del personal con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui 2016? 	<p style="text-align: center;">Hipótesis general:</p> <p>Hi: La gestión del personal se relaciona favorablemente con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, 2016.</p> <p>Ho: La gestión del personal no se relaciona favorablemente con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, 2016.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas:</p> <p>H1: La calidad de la gestión del personal se relaciona de manera significativa con la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, 2016.</p> <p>Ho: La calidad de la gestión del personal no se relaciona de manera significativa con la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, 2016.</p> <p>H2: El Liderazgo de la gestión del personal se relaciona de manera significativa con las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui 2016.</p> <p>Ho: El Liderazgo de la gestión del personal no se relaciona de manera significativa con las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui 2016.</p> <p>H3: La gestión administrativa del personal se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui 2016.</p> <p>Ho: La gestión administrativa del personal no se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui 2016</p>	<p>Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión del personal con el clima laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar el grado de relación de la calidad de la gestión del personal con la comunicación interna en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui, 2016. ▪ Determinar el grado de relación del liderazgo de la gestión del personal con las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui 2016. ▪ Determinar el grado de relación de la gestión administrativa del personal con la toma de decisiones en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjui 2016. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administración de personal 2. Dirección de personal 3. Dirección de recursos humanos 4. Relaciones laborales 5. Gestión de recursos humanos 6. Desempeños de los docentes 7. Clima organizacional 8. Liderazgo directivo.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO					POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS																																		
<p style="text-align: center;">Descriptivo Correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>M : Muestra</p> <p>O₁ : Gestión del personal</p> <p>O₂ : Clima Laboral</p> <p>r : Relación entre O₁ y O₂</p>	VARIABLE 1					POBLACIÓN N = 45 MUESTRA N = n n = 45	Encuesta																																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Definición Conceptual</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión del Personal</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">La gestión del personal consiste en aquellas actividades diseñadas para ocuparse de y Coordinar a las personas necesarias para una organización. Ortega (2011).</td> <td style="text-align: center;">Calidad</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de la gestión del personal ✓ Conocimiento de la normatividad vigente, que regula el trabajo del personal directivo, docente, administrativo y de servicio. ✓ Cumplimiento de las normas </td> <td rowspan="3" style="vertical-align: top;"> CATEGORIAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal directivo ▪ Personal docente ▪ Personal administrativo y de servicio </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Liderazgo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo de la gestión del personal ✓ Coordinación. ✓ Políticas de la institución. </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión administrativa</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión administrativa del personal ✓ Legislación sobre manejo del personal. </td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores			Escala de Medición	Gestión del Personal	La gestión del personal consiste en aquellas actividades diseñadas para ocuparse de y Coordinar a las personas necesarias para una organización. Ortega (2011).	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de la gestión del personal ✓ Conocimiento de la normatividad vigente, que regula el trabajo del personal directivo, docente, administrativo y de servicio. ✓ Cumplimiento de las normas 	CATEGORIAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal directivo ▪ Personal docente ▪ Personal administrativo y de servicio 	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo de la gestión del personal ✓ Coordinación. ✓ Políticas de la institución. 	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión administrativa del personal ✓ Legislación sobre manejo del personal. 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Definición Conceptual</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Clima laboral</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Es una característica del medio ambiente laboral, percibidas directa e indirectamente por los miembros de una institución Guillén (2000).</td> <td style="text-align: center;">Comunicación Interna</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación efectiva utilizando diversos medios entre los agentes educativos </td> <td style="text-align: center;">Muy bueno</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Relaciones Interpersonales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de políticas en la institución educativa para fortalecer las relaciones interpersonales </td> <td style="text-align: center;">Bueno</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Toma de decisiones</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma de decisiones de manera responsable y en función a la normatividad </td> <td style="text-align: center;">Regular</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">Malo</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">Muy Malo</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Clima laboral	Es una característica del medio ambiente laboral, percibidas directa e indirectamente por los miembros de una institución Guillén (2000).	Comunicación Interna	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación efectiva utilizando diversos medios entre los agentes educativos 	Muy bueno	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de políticas en la institución educativa para fortalecer las relaciones interpersonales 	Bueno	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma de decisiones de manera responsable y en función a la normatividad 	Regular					Malo		
Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición																																					
Gestión del Personal	La gestión del personal consiste en aquellas actividades diseñadas para ocuparse de y Coordinar a las personas necesarias para una organización. Ortega (2011).	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de la gestión del personal ✓ Conocimiento de la normatividad vigente, que regula el trabajo del personal directivo, docente, administrativo y de servicio. ✓ Cumplimiento de las normas 	CATEGORIAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal directivo ▪ Personal docente ▪ Personal administrativo y de servicio 																																					
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo de la gestión del personal ✓ Coordinación. ✓ Políticas de la institución. 																																						
		Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión administrativa del personal ✓ Legislación sobre manejo del personal. 																																						
Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición																																					
Clima laboral	Es una característica del medio ambiente laboral, percibidas directa e indirectamente por los miembros de una institución Guillén (2000).	Comunicación Interna	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación efectiva utilizando diversos medios entre los agentes educativos 	Muy bueno																																					
		Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de políticas en la institución educativa para fortalecer las relaciones interpersonales 	Bueno																																					
		Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma de decisiones de manera responsable y en función a la normatividad 	Regular																																					
				Malo																																					
				Muy Malo																																					

FUENTE: Elaboración propia

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DEL PERSONAL DE LA I.E. N° 0398 “EDUARDO PEÑA MEZA.

Estimado colega la presente encuesta, tiene por finalidad buscar información relacionada a la gestión del personal en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016; a fin de mejorar el desempeño laboral. Por lo que le solicitamos su colaboración e instamos a contestar con sinceridad. Su contribución será de gran ayuda a esta investigación. Muchas gracias.

INFORMACIÓN GENERAL

Marque con una X dentro del paréntesis la opción que corresponda

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

NIVEL: Inicial () Primaria () Secundaria ()

DOCENTE: () **PERSONAL ADMINISTRATIVO:** ()

EDAD: De 20 a 30 años () De 31 a 40 años () De 41 a 50 años () De 51 a más()

AÑOS DE EXPERIENCIA: De 1 a 10 años () De 11 a 20 años ()

De 21 a 30 años () De 31 a más ()

NIVEL ACADÉMICO: Sin título () Titulado ISP () Titulado IST ()

Titulado en Universidad () Magister () Doctor ()

ESCALA:

Muy Malo: 0 Malo: 1 Regular: 2 Bueno: 3 Muy Bueno: 4

N°	Ítem	Criterio				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		0	1	2	3	4
01	¿La planificación curricular institucional es articulada con las demás áreas respetando los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y la orienta hacia el logro de metas de aprendizaje?					
02	¿Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje?					
03	¿Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas institucionales?					

04	¿Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente?					
05	¿Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación?					
06	¿Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de la calidad educativa?					
07	¿Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes?					
08	¿Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de la calidad educativa?					
09	¿Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas institucionales?					
10	¿Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes y demás agentes involucrados con la educación, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas institucionales?					
11	¿Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los agentes educativos, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar?					
12	¿Orienta y promueve la participación de los agentes educativos en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular nacional?					
13	¿Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas?					
14	¿Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora?					

Fuente: Elaboración propia

Muchas gracias

ENCUESTA SOBRE EL CLIMA LABORAL DE LA I.E. N° 0398 “EDUARDO PEÑA MEZA.

Estimado colega la presente encuesta, tiene por finalidad buscar información relacionada al Clima Laboral en la institución educativa N° 0398 “Eduardo Peña Meza” del distrito de Juanjuí, 2016; a fin de mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa. Por lo que le solicitamos su colaboración e instamos a contestar con sinceridad. Su contribución será de gran ayuda a esta investigación. Muchas gracias.

INFORMACIÓN GENERAL

Marque con una X dentro del paréntesis la opción que corresponda

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

NIVEL: Inicial () Primaria () Secundaria ()

DOCENTE: () **PERSONAL ADMINISTRATIVO:** ()

EDAD: De 20 a 30 años () De 31 a 40 años () De 41 a 50 años () De 51 a más ()

AÑOS DE EXPERIENCIA: De 1 a 10 años () De 11 a 20 años ()

De 21 a 30 años () De 31 a más ()

NIVEL ACADÉMICO: Sin título () Titulado ISP () Titulado IST ()

Titulado en Universidad () Magister () Doctor ()

ESCALA:

Muy Malo: 0 Malo: 1 Regular: 2 Bueno: 3 Muy Bueno: 4

N°	INDICADORES	VALORACIÓN				
		0	1	2	3	4
1	¿Las horas de trabajo están bien distribuidas?					
2	¿Recibe información de cómo desempeñar su trabajo?					
3	¿Existe una buena relación entre todos los miembros de la comunidad educativa?					
4	¿Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo?					
5	¿Existe una buena relación entre compañeros de trabajo?					
6	Existe una buena relación entre la plana jerárquica, docentes y trabajadores administrativos de la I.E?					
7	¿Me resulta fácil la comunicación con el director y mis compañeros de trabajo?					

8	Entre los objetivos de la I.E ¿es prioridad la calidad del servicio educativo?					
9	El director de la I.E pone en marcha iniciativas de mejoría?					
10	¿Le hacen un reconocimiento especial cuando realiza acciones destacadas o trabajos fuera de su horario establecido?					
11	¿Recibe capacitación necesaria para desempeñar sus funciones correctamente?					
12	¿Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas?					
13	¿El plan de capacitación que recibe es útil para usted?					
14	¿Cuándo ha necesitado capacitación al margen del plan se le han facilitado?					

Fuente: Elaboración propia

Muchas gracias

Anexo N° 03: Ficha de validación por juicio de expertos
INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL PERSONAL

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: QUEVEDO GRONERTH MERVYN

Grado Académico: MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Institución donde labora: I.E. N° 0398 "EDUARDO PEÑA MEZA" - JUANJUICILLO

Cargo que desempeña: DIRECTOR

Título de la Investigación: La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui - 2016

Instrumento motivo de evaluación: Ficha de cuestionario - Encuesta para medir la gestión del personal y su relación con el clima laboral.

Autor del Instrumento: Br. Genny Díaz Cárdenas

MUY MALO (0)	MALO (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)
CRITERIOS		INDICADORES		
		0	1	2
		3	4	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.			X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.			X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente de la gestión del personal y su relación con el clima laboral.			X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad			X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherente a la gestión del personal y su relación con el clima laboral.			X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.			X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.			X
		Subtotal		3
		TOTAL		36
				39

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento guarda coherencia entre sus categorías investigativas por lo que procede su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACION: 3.9 (acceptable)

Lugar y fecha: Juanjui, septiembre de 2016.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
 UGEL MARISALTA SACERES - JUANJUI
 I.E. N° 0398 "Eduardo Peña Meza"

Meryn Quevedo Gronerth
 Meryn Quevedo Gronerth
 DIRECTOR

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: QUEVEDO GRONERTH MERVYN

Grado Académico: MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Institución donde labora: I.E. N° 0398 "EDUARDO PEÑA MEZA" - JUANJUICILLO

Cargo que desempeña: DIRECTOR

Título de la Investigación: La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui - 2016

Instrumento motivo de evaluación: Ficha de cuestionario - Encuesta para medir la gestión del personal y su relación con el clima laboral.

Autor del Instrumento: Br. Genny Díaz Cárdenas

MUY MALO (0)	MALO (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)					
CRITERIOS		INDICADORES			0	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.								X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.								X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente de la gestión del personal y su relación con el clima laboral.								X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad								X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherente a la gestión del personal y su relación con el clima laboral.								X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.								X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.						X		
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.								X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.								X
Subtotal								3	36
TOTAL									39

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento guarda coherencia entre sus categorías investigativas por lo que procede su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACION: 3.9 (aceptable)

Lugar y fecha: Juanjui, septiembre de 2016.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
 UGEL MARISALCACERES - JUANJUI
 I.E. N° 0398 "Eduardo Peña Meza"

 Mag. Mervyn Quevedo Gronerth
 DIRECTOR

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL PERSONAL

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ARCHENTI GUERRA LIBORIO

Grado Académico: MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Institución donde labora: I.E. N° 0407 "HEROES DEL CENEPA" - JUANJUI

Cargo que desempeña: PROFESOR POR HORAS

Título de la Investigación: La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui - 2016

Instrumento motivo de evaluación: Ficha de cuestionario - Encuesta para medir la gestión del personal y su relación con el clima laboral.

Autor del Instrumento: Br. Genny Díaz Cárdenas

MUY MALO (0)	MALO (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)					
				0	1	2	3	4	
CRITERIOS	INDICADORES								
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.								X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.								X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente de la gestión del personal y su relación con el clima laboral.								X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad								X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherente a la gestión del personal y su relación con el clima laboral.								X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.								X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.								X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.								X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.								X
Subtotal									40
TOTAL									40

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento guarda coherencia entre sus categorías investigativas por lo que procede su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.0 (aceptable)

Lugar y fecha: Juanjui, septiembre de 2016.

Mg. Liborio Archenti Guerra
Cppe: 1041849295
Mg. Psicología Educativa

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ARCHENTI GUERRA LIBORIO

Grado Académico: MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Institución donde labora: I.E. N° 0407 "HEROES DEL CENEPA" - JUANJUI

Cargo que desempeña: PROFESOR POR HORAS

Título de la Investigación: La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui – 2016

Instrumento motivo de evaluación: Ficha de cuestionario - Encuesta para medir la gestión del personal y su relación con el clima laboral.

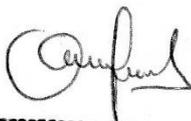
Autor del Instrumento: Br. Genny Díaz Cárdenas

MUY MALO (0)	MALO (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)						
CRITERIOS	INDICADORES					0	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.									X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.									X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente de la gestión del personal y su relación con el clima laboral.									X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.									X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad									X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherente a la gestión del personal y su relación con el clima laboral.									X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.									X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.									X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.									X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.									X
Subtotal										40
TOTAL										40

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento guarda coherencia entre sus categorías investigativas por lo que procede su aplicación.

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 4.0 (aceptable)

Lugar y fecha: Juanjui, septiembre de 2016.



Mg. Liborio Archenti Guerra

Cppe: 1041849295

Mg. Psicología Educativa

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL PERSONAL

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: DOCENTE DE LA EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DOCENTE DE INVESTIGACION

Título de la Investigación: La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui – 2016

Instrumento motivo de evaluación: Ficha de cuestionario - Encuesta para medir la gestión del personal y su relación con el clima laboral.

Autor del Instrumento: Br. Genny Díaz Cárdenas

MUY MALO (0)	MALO (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)					
				0	1	2	3	4	
CRITERIOS	INDICADORES				0	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.								X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.								X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente de la gestión del personal y su relación con el clima laboral.								X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad								X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherente a la gestión del personal y su relación con el clima laboral.								X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.								X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.							X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.								X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.								X
Subtotal							3	36	
TOTAL							39		

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento guarda coherencia entre sus categorías investigativas por lo que procede su aplicación.

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 3.9 (aceptable)

Lugar y fecha: Juanjui, septiembre de 2016.



 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: DOCENTE DE LA EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DOCENTE DE INVESTIGACION

Título de la Investigación: La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjui – 2016

Instrumento motivo de evaluación: Ficha de cuestionario - Encuesta para medir la gestión del personal y su relación con el clima laboral.

Autor del Instrumento: Br. Genny Díaz Cárdenas

MUY MALO (0)	MALO (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	MUY BUENO (4)						
				0	1	2	3	4		
CRITERIOS	INDICADORES									
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.									X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.									X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente de la gestión del personal y su relación con el clima laboral.									X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.									X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad									X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherente a la gestión del personal y su relación con el clima laboral.									X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.									X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.								X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.									X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.									X
Subtotal								3	36	
TOTAL								39		

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento guarda coherencia entre sus categorías investigativas por lo que procede su aplicación.

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** 3.9 (aceptable)

Lugar y fecha: Juanjui, septiembre de 2016.



Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109483



Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumentos

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0398 "EDUARDO PEÑA MEZA"
Jr. SAN MARTÍN C - 6 - JUANJUICILLO TEL. 042-545847
INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

Juanjuicillo, 20 de mayo del 2016.

CARTA N° 043-2016-I.E. N°0398 "EPM" /J.

ASUNTO : Autorización para realización de trabajo de investigación

Sra. : Genny Díaz Cárdenas

Presente.

Me dirijo con la finalidad de autorizar a la **Sra. Genny Díaz Cárdenas**, estudiante de post grado de **Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo**, para realizar su trabajo de investigación "La gestión del personal y su relación con el clima laboral en la I.E. N° 0398 Eduardo Peña Meza del distrito de Juanjuí - 2016, a partir del 01 de junio al 30 de septiembre del 2016 en esta institución educativa; llevando a cabo su investigación en horario de oficina.

Sin más que hacer referencia.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UGEL MARISCAL CÁCERES - JUANJUÍ
I.E. N° 0398 "Eduardo Peña Meza"
[Firma]
Mag. Mercedes Quevedo Granerth
DIRECTOR