



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Actitudes participativas y relaciones
interpersonales en los docentes de la Red - 02,
Rimac – 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA

Br. María Del Rosario Aguado Alvarado

ASESOR

Mtro. Jimmy Díaz Manrique

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2018

Página del Jurado

Dra. Rosalia Zarate Barrial
Presidente

Mgtr. Luis Torres Cabanillas
Secretario

Mgtr. Jimmy Díaz Manrique
Vocal

Dedicatoria

Con todo amor y cariño a mis padres, hijo y esposo, por siempre confiar y creer en mí. Gracias amada familia por acompañarme hasta este punto, gracias a ustedes por infundir en mi alma el valor de continuar.

Agradecimiento

El presente logro es la suma de todo el esfuerzo visionario en el perfeccionamiento de la presente tesis, asimismo representa la fuente motivadora de mi desarrollo profesional.

Mi reconocimiento a los docentes que orientaron nuestro camino hacia la excelencia académica, por impulsarnos con ahínco en sus enseñanzas y su experticia; gracias por conducirnos con entusiasmo y profesionalismo en cada momento vivido de intelecto e idoneidad.

También se agradece al asesor Dr. Díaz Manrique Jimmy por su carisma, empeño y dedicación en la ejecución del presente trabajo de investigación.

Declaración Jurada

Yo, María Del Rosario Aguado Alvarado, con DNI N.º 21439804, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Posgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA. Lima 31 de mayo del 2016.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

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

19 de abril 2017

Br. María Del Rosario Aguado Alvarado

DNI N° 21439804

Presentación

Señores miembros del jurado:

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Actitudes participativas y relaciones interpersonales de los docentes de la Red - 02, Rímac – 2016. Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Maestra en administración de la educación, etc.

La investigación se ha organizado en siete capítulos según el esquema de la universidad. En el capítulo I, la introducción del estudio. En el capítulo II, el marco metodológico. En el capítulo III, los resultados a partir del procesamiento de los datos. En el capítulo IV, se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V, se considera las conclusiones, en el capítulo VI, las recomendaciones y en el capítulo VII, las referencias bibliográficas y anexos de investigación.

La investigación logró los siguientes resultados: Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016 con un valor de 0,749. Asimismo, se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía con un valor de 0,713. Además, se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia con un valor de 0,701. También se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad con un valor de 0,720. Finalmente, se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos con un valor de 0,717.

Esperando señores del jurado que la investigación cumpla con los requisitos establecidos por la Universidad César Vallejo y merezca su aprobación

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	37
1.3.1 Justificación teórica	37
1.4. Problema	38
1.5 Formulación de la hipótesis	39
1.6 Objetivos	40
II. Marco metodológico	41
2.1 Variables	42
2.2 Operacionalización de variables	43
2.3 Metodología	44
2.4 Tipo de estudio	45
2.5 Diseño de investigación	45
2.6 Población	46
2.7 Técnicas de recolección de datos	47
2.8 Método de análisis de datos	49
2.9 Consideraciones éticas	50
III. Resultados	51
IV. Discusión	70

V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias	79
Anexos	84
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3: Constancia de haber aplicado los instrumentos	
Anexo 4. Instrumentos	
Anexo 5. Formatos de validación por juicio de expertos	
Anexo 6. Base de datos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Cuadro de operacionalización de la variable actitud participativa.	43
Tabla 2. Cuadro de operacionalización de la variable relacione interpersonales.	44
Tabla 3. Cuadro de distribución de la población.	46
Tabla 4. Ficha técnica de la variable actitud participativa.	47
Tabla 5. Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales.	48
Tabla 6. Cuadro de distribución de juicio de expertos.	49
Tabla 7. Cuadro de distribución del coeficiente Alfa de Cronbach.	49
Tabla 8. Tabla de frecuencias de la Variable 01: Actitud participativa.	52
Tabla 9. Tabla de frecuencias de la Dimensión 01: Cognitiva.	53
Tabla 10: Tabla de frecuencias de la Dimensión 02: Afectiva.	54
Tabla 11. Tabla de frecuencias de la Dimensión 03: Comportamental.	55
Tabla 12. Tabla de frecuencias de la Variable 02: Relaciones interpersonales.	56
Tabla 13. Tabla de frecuencias de la Dimensión 01: Empatía.	57
Tabla 14. Tabla de frecuencias de la Dimensión 02: Congruencia.	58
Tabla 15. Tabla de frecuencias de la Dimensión 03: Cordialidad.	59

Tabla 16. Tabla de frecuencias de la Dimensión 04: Manejo de conflictos.	60
Tabla 17. Criterios para evaluación del valor de significancia.	61
Tabla 18. Criterios para evaluación del coeficiente de correlación.	62
Tabla 19. Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general.	63
Tabla 20. Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 01.	64
Tabla 21. Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 02.	65
Tabla 22. Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 03.	66
Tabla 23. Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 04.	67

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Gráfica de barras para la Variable 1: actitud participativa.	52
Figura 2. Gráfica de barras para la Dimensión 1: cognitiva.	53
Figura 3. Gráfica de barras para la Dimensión 2: afectiva.	54
Figura 4. Gráfica de barras para la Dimensión 3: comportamental.	55
Figura 5. Gráfica de barras para la Variable 2: relaciones interpersonales.	56
Figura 6. Gráfica de barras para la Dimensión 1: empatía.	57
Figura 7. Gráfica de barras para la Dimensión 2: congruencia.	58
Figura 8. Gráfica de barras para la Dimensión 03: cordialidad.	59
Figura 9. Gráfica de barras para la Dimensión 04: manejo de conflictos.	60

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

El método de investigación utilizado fue el hipotético deductivo, asimismo se presentaron los antecedentes y la problemática de estudio. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño descriptivo correlacional y corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 95 docentes. Para la recolección de datos en la variable actitud participativa y relaciones interpersonales se aplicó la técnica de la encuesta, que en ambos constructos utilizó un cuestionario de escala ordinal, aplicando para su confiabilidad el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,984 para la primera variable y 0,967 para la segunda variable, lo que indicó una confiabilidad muy alta.

Para la contrastación de hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos indicaron que: existe relación directa entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac, 2016. Demostrándose con la prueba de correlación una fuerte relación entre ambas variables, siendo también significativa. Por tanto, la prueba es significativa si el valor de error es menor a 0,005. ($p \leq 0.05$).

Palabras Clave: actitudes participativas, cognitivas, comportamentales, relaciones interpersonales, empatía, congruencia, cordialidad, manejo de conflictos.

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between the participatory attitudes and the interpersonal relations of the teachers of Network 02, Rímac - 2016.

The research method used was the hypothetical deductive, as well as the background and problem of study. The methodology corresponds to a quantitative approach, of basic type, descriptive correlational design and transversal section. The study population consisted of 95 teachers. For data collection in the participatory attitude and interpersonal relationships, the survey technique was applied, which used an ordinal scale questionnaire in both constructs, applying the Cronbach Alpha statistic to its reliability, obtaining a value of 0.984 for the first Variable and 0.967 for the second variable, which indicated a very high reliability.

For the hypothesis testing, the Spearman Rho statistic was applied. The results obtained after the processing and analysis of the data indicated that: There is a direct relationship between the participatory attitudes and the interpersonal relationships of the teachers of the Network 02, Rímac, 2016. By demonstrating with the correlation test a strong relation between both variables, Being also significant. Therefore, the test is significant if the error value is less than 0.005. ($P \leq 0.05$).

Keywords: participatory, cognitive, behavioral, interpersonal relations, empathy, congruence, cordiality, conflict management.

I. Introducción

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Bolaños (2015), desarrolló la investigación titulada: *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*, realizado en la Universidad Rafael Landívar, de Guatemala. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el objetivo de estudio fue describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos educativos. Los instrumentos para recolección de datos utilizados fueron dos cuestionarios, aplicados a 53 docentes. El análisis de los datos permitió concluir que el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena, pues presentan valores teóricos como el respeto, la tolerancia, la escucha, también presentan relaciones de amistad, tienen percepciones positivas de sí mismos y de los demás así como un buen nivel de comunicación, por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil. Asimismo, se observó que la forma en que los docentes manejan los conflictos que surgen dentro de las comisiones, las tareas escolares, el trabajo con los alumnos, padres de familia, y otros se realiza por medio de la aplicación de las reglas básicas de la institución educativa, con lo que se aclaran las discrepancias entre los miembros del equipo de trabajo mediante una buena comunicación, basados en el respeto en doble vía y se llega a acuerdos admisibles para las partes.

Alpizar (2014), desarrolló la investigación titulada: *Actitudes del docente de matemáticas de enseñanza secundaria (ESO y bachillerato) en la relación docente estudiante*, realizado en la Universidad Autónoma de Barcelona de España, los objetivos generales fueron explorar acerca del nivel de consciencia que el docente de matemática de ESO y bachillerato tiene durante sus lecciones con respecto a la importancia de la dimensión afectiva en su relación con el/la estudiante; e indagar sobre la percepción y acciones consecuentes, de los docentes de ESO y bachillerato sobre la influencia de sus actitudes hacia el estudiante durante la clase

de matemáticas. La investigación fue de tipo exploratorio, el instrumento para la recolección de datos utilizado fue un cuestionario, aplicado a 39 docentes y sus respectivos estudiantes. El análisis de los datos permitió concluir que los docentes de matemáticas en su mayoría le conceden suficiente importancia a la dimensión afectiva en su relación con sus estudiantes. Asimismo, los docentes tienen actitudes positivas hacia la comprensión, interacción, bienestar, atención y desarrollo de sus estudiantes, por lo que mantienen una relación simétrica hacia ellos durante y fuera de sus sesiones de clase. Asimismo, las percepciones de otros docentes respecto a otros compañeros docentes han tenido una alta relación con las relaciones que tienen con estos. Del mismo modo, se apreció que los docentes con actitudes positivas lograron las mejores relaciones con sus estudiantes, y, por tanto, las mejores percepciones.

Fernández (2014), elaboró la investigación titulada: *Factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores: implicaciones en su rol como docente*. El objetivo de estudio fue describir, explicar y oscultar el grado de asociación que presentan los factores de trasfondo, los ocupacionales y los de formación profesional en la actitud hacia el trabajo que tienen los profesores de aula. Respecto a la metodología el estudio tuvo un diseño no experimental, de tipo descriptivo – explicativo, desarrollado en una muestra de 200 docentes, utilizando como procedimiento de selección al muestreo no probabilístico, obteniendo una confiabilidad alta para los instrumentos utilizados de 0,89. El análisis estadístico utilizado fue Pearson para determinar el grado de asociación de variables. Concluyendo que los factores relacionados con la actitud hacia el trabajo convergen según la edad, sexo y años de servicio, también se consideran factores como su preparación académica y especialidad profesional. Solo el 49% tiene grado académico de maestría y un 27% grado de doctor. Con relación a su trabajo el 54% se interesa en continuar con su trabajo. En las asociaciones de variables se demostró que no existe relación significativa entre las mismas.

Souza (2013), presentó la investigación titulada: *Las actitudes del profesor como influyen en la realidad educativa, realizada en la Universidad Federal de Río de Janeiro*. El objetivo general fue conocer las actitudes docentes en relación con

su enseñanza y sus relaciones con otros docentes. Respecto a la metodología el estudio se basó en un análisis descriptivo de los factores que convergen su comportamiento y de las relaciones que mantiene con sus compañeros de trabajo, asimismo el estudio se desarrolló bajo un análisis descriptivo en un enfoque mixto identificándose las actitudes del docente que tienen influencia negativa en su profesión, de esta misma forma se identificó mediante cuestionarios los rasgos actitudinales que favorecen sus convicciones e interacciones con otros docentes. Concluyendo que los docentes ejercen poder sobre la construcción del saber de sus alumnos, también adaptan del lenguaje en la escuela y vinculan el discurso en clase con el saber. Asimismo, el estilo de los profesores, y principalmente sus actitudes, resultan principalmente del contexto y de sus interrelaciones con otros docentes. Está provisto de la experiencia, y no se vuelve una conducta rutinaria automática en la medida en que ellos están desarrollados por el dinamismo de las interacciones establecidas por cada maestro.

Gotzens y Badía (2012), desarrollaron la investigación titulada: *Desarrollo y aplicación de un Programa actitudinal para la formación del profesorado de educación primaria*, realizada en la Universidad Autónoma de Barcelona, cuyo objetivo de estudio fue determinar el impacto en la esfera actitudinal del profesorado de educación primaria en el establecimiento de las condiciones óptimas del aula en beneficio de la eficacia del aula. En cuanto a la metodología el estudio optó por el método hipotético deductivo, de diseño cuasi experimental utilizando como instrumento de recolección de datos al cuestionario para el pretest y postest y así lograr determinar el efecto del programa y conocer como el profesor piensa en torno a su papel como maestro en el aula y como actúa con sus compañeros de trabajo. La investigación se llevó a cabo en un total de 25 profesores de diferentes municipios, llegando a las siguientes conclusiones: el programa logro un impacto favorable en la eficacia como alternativa en la formación permanente del cuerpo de docentes en sus conocimientos, actitudes y habilidades del profesorado de educación primaria. También se ha demostrado un perfil factible y ad hoc a los requerimientos propios de la institución como instrumento del proceso instruccional.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Salazar y Usco (2015), realizaron la investigación titulada: *Factores que influyen en la participación de los docentes para elaborar el PCI de una institución educativa pública del nivel primario de Lima*. La investigación tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en la participación de los docentes para elaborar el PCI de una institución educativa pública del nivel primaria de Lima. Asimismo, se identificaron entre los principales factores de participación a la actitud del docente como medio de emprendimiento y factor de logro para alcanzar los niveles de participación deseada. El estudio se realizó en base al método de estudio de casos, también se utilizó como instrumento de recolección de datos a la entrevista semiestructurada, la cual se aplicó al director y docentes de la institución educativa. Las conclusiones señalaron que: la clasificación de los dos grandes factores planteados en el marco teórico, fueron factores propios del docente: actitud, motivación, convicción docente y formación profesional, y factores de la organización institucional: condiciones de trabajo, trabajo en equipo y optimización del tiempo. También se identificó que los primeros factores afectan en la participación de los docentes para elaborar el PCI y que los segundos intervienen en la participación de estos actores educativos. Es así que se evidenció que los siete factores influyen en la participación de los docentes para elaborar el PCI, no obstante, la actitud del docente es la más importante en su desenvolvimiento laboral. Además, se encontraron relaciones entre algunos factores propios del docente y algunos factores de la organización institucional.

Ydrogo (2015), realizó una investigación titulada: *Participación de los líderes pedagógicos en la elaboración del proyecto curricular institucional*. El estudio planteó como objetivo explicar cómo se desarrolla la participación de los directivos entendidos como líderes pedagógicos en la elaboración del Proyecto Curricular en tres instituciones educativas públicas de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. En cuanto a la metodología la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, asume el nivel descriptivo y el tipo de investigación empírica. En dicho orden, se incluye el método de estudio de casos y la técnica de la entrevista semiestructurada, la cual utilizó como instrumento un guion de entrevista, que permitió recoger información de tres líderes pedagógicos. La información fue

organizada, codificada y categorizada para su respectivo análisis en el que se identificaron patrones y relaciones. Luego, por interpretación directa, se identificó el modo de participación de los líderes pedagógicos en la elaboración del Proyecto Curricular de tres instituciones educativas estudiadas. Finalmente, se concluye que la participación de los directivos en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional es una oportunidad de reflexión y de afirmación de nuevos objetivos y su actitud se convierte en una herramienta que permite generar espacios de diálogo, discusión y consensos para aplicar estrategias adecuadas que posibiliten mejores aprendizajes en las instituciones educativas.

Obando (2012), realizó la investigación titulada: *Participación docente en la toma de decisiones*. Cuyo objetivo de estudio fue indagar, reflexionar y describir el proceso de participación docente en la toma de decisiones de una escuela Waldorf. El estudio consideró una metodología descriptiva de enfoque cualitativo, centrándose en una descripción y explicación del proceso o fenómeno a partir del recojo de los datos no cuantificables, asimismo el estudio es transaccional descriptivo desarrollado en un estudio de caso. Concluyendo, que se evidencia un conocimiento organizativo en los procesos de participación docente para la toma de decisiones, refiriéndose al conocimiento de los pasos que realizan y los procedimientos de participación en las reuniones de coordinación o de junta general. Asimismo, concluye que la escuela es cada vez más autónoma e inteligente, con una gestión educativa que promueva la participación real, eficiente, eficaz y significativa de los actores educativos. Entre ellos, el docente es una figura de suma importancia ya que es quien vive de cerca la problemática de la escuela, quien realiza o no los planes de acción, quien transmite la visión institucional o quien la dificulta, entre otros aspectos que lo revelan como pieza clave para el desarrollo de las organizaciones educativas.

Villegas (2012), realizó la investigación titulada: *Actitud del docente de primaria respecto a la educación inclusiva en tres Instituciones Educativas de Ventanilla*. La metodología desarrollada corresponde a un estudio cuantitativo, de tipo básica, realizada en una muestra de 67 docentes, asimismo se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar los datos y un cuestionario de escala tipo Likert, que fue

evaluado con el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach que indicó un valor de 0,880, concluyendo que el instrumento era confiable. Las conclusiones del estudio dirigen que existe un 61.2 % de docentes que tienen una actitud predominante, asimismo, el estudio concluye en que los docentes mantienen una actitud predominantemente de acuerdo en las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual respecto a la educación en tres instituciones educativas de Ventanilla.

Nakamura (2012), realizó una investigación titulada: *Participación docente en el diseño del Proyecto Curricular Institucional de una institución educativa pública de San Juan de Lurigancho*. La investigación se desarrolló bajo un enfoque interdisciplinario desde la óptica de evaluación del Ministerio de Educación y desde las bases legales de la Ley General de Educación, en este sentido de análisis el estudio desarrolló una metodología cualitativa que permitió comprender a profundidad la participación del docente en su propio entorno educativo. Para la recolección de información se utilizó una entrevista semiestructurada que fue aplicada a seis docentes y directivos de la institución. Concluyendo en lo siguiente: Los hallazgos demuestran que los docentes proporcionan información cuando el director las solicita (participación consultiva). Esta acción genera debates que conllevan a tomar decisiones (participación decisoria) en función de consensos. Asimismo, la participación de los docentes se realiza de acuerdo con instrucciones que el director establece (participación simple). Además, estos tipos de intervención se evidencian en las comisiones y asambleas donde se seleccionan las competencias y capacidades. Por otro lado, el factor conocimiento, mejora la participación del docente. En tanto que, el factor cultura organizacional limita la participación activa y el compromiso del profesor para ejecutar una propuesta curricular en el aula. Finalmente, el factor actitud favorece la participación activa y la cooperación del profesor para realizar de manera coordinada su trabajo en el aula.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Teoría del equilibrio cognitivo

Según Heider (citado por Ibañez, Botella, Doménech, Lajeunesse, Martínez, Pallí, Llombart y Tirado, 2012), indicaron la existencia de un postulado básico de la teoría del equilibrio de Heider, considerando:

Las relaciones interpersonales, así como las que se establecen entre personas y los objetos e instituciones del medio, tienden a un estado de equilibrio. La quiebra de dicho equilibrio provoca, según su opinión, un estado de tensión que la persona tiende a reducir mediante cambios introducidos a través de la acción o de una reorganización cognitiva. Existe una tendencia a estar en armonía con las exigencias del orden objetivo. De esta forma una situación está equilibrada si a uno le gusta hacer lo que debería hacer, si a uno le gusta o disfruta con las cosas que estima como valiosas, si la felicidad y la bondad van juntas, si el sujeto admira a la persona que le gusta y le gusta la persona con quien comparte los mismos valores, si lo que debería ser se realiza conforme a lo que realmente es, etc. (p.34).

Según Heider las relaciones pueden ser de dos tipos, de afecto o de unidad. Las primeras se caracterizan por actitudes positivas o negativas entre las personas. Mientras que las relaciones de unidad se refieren a las relaciones de similitud, causalidad, pertenencia a un mismo grupo o posesión establecidas entre una persona p y otra q o entre una persona p y un objeto o entidad x.

Para Heider la relación de equilibrio existe cuando las partes que la constituyen tienen el mismo carácter dinámico en todos los aspectos de dicha relación. Según Heider, para entender tanto la conducta humana como los procesos que determinan la percepción social, debemos de estudiar las diferentes configuraciones a que dan lugar las relaciones de afecto y unidad.

En tal sentido, la relación de equilibrio existe cuando las partes que la constituye tiene el mismo carácter dinámico en todos los aspectos de dicha vinculación. Por lo tanto, un estado de equilibrio ocurre cuando la relación entre ellos es positivo o negativo en todos los aspectos de dicha relación lográndose un

estado de armonía entre las partes que son armónicos y compatibles entre sí. En resumen, una estructura cognitiva de equilibrio produce una relación agradable.

Variable 1: Actitud participativa

De acuerdo con Ubillos, Mayordomo y Paez (2013), la definieron desde la perspectiva de Allport como “un estado de disposición mental organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo y dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones” (p. 1).

En conformidad con el autor, las actitudes develan la forma de pensar de las personas y consecuentemente permiten realizar pronósticos relacionados sobre sí mismo, en ese sentido las actitudes guardan una estrecha relación con el entorno de desempeño reflejando probablemente a sus valoraciones y preferencias sobre asuntos de su interés.

Asimismo, Sánchez, Ramos y Marset (2012), indicaron:

Una actitud participativa es una predisposición del individuo, sostenida en el tiempo, para tratar temas específicos, en las cuales se pueden hacer expresiones libres. No es un comportamiento, sino un sentimiento, un estar de acuerdo o en desacuerdo, que sitúa una conducta en ese sentido y que la persona ha ido aprendiendo por la experiencia a lo largo de su vida (p. 81).

Por tanto, la actitud participativa se puede definir como la habilidad de un individuo para participar dentro de grupos o equipos de personas, en los cuales intercambiará sus ideas, escuchando las de otros, y enunciando libremente su acuerdo o desacuerdo para llegar a un consenso grupal.

Dimensiones de la variable actitudes participativas

El componente cognitivo

Respecto a este componente, Ubillos, Mayordomo y Paez (2013), mencionaron:

El componente cognitivo se refiere a la forma como es percibido el objeto actitudinal, es decir, se refiere al conjunto de creencias y

opiniones que el sujeto posee sobre el objeto de actitud y a la información que se tiene sobre el mismo (p. 6).

Este tipo de componente alude a las cogniciones o creencias sobre el objeto de su actitud, los cuales están orientados generalmente a lo afectivo y necesariamente asociadas a patrones de conducta en forma consciente, observable en la conducta de la persona.

Por otro lado, Antuña, Cano y Garcia (2012), señalaron:

Los procesos cognitivos o actividades mentales simbolizan o transforman los estímulos que nos llegan del medio, tanto sea estímulos iniciales (desencadenantes de secuencias de conductas) como contingencias (aspecto cognitivo). Por eso a estos acercamientos se les conoce como modelo sociocognitivo, aunque también se les denomina cognitivo-conductuales o interaccionistas (p. 9).

Conforme a ello, el componente cognitivo puede entenderse como el componente que vela sobre las percepciones del entorno y sus correspondientes estímulos, por tanto, ello alcanza a los conocimientos, creencias y costumbres de la persona y, en consecuencia, denota un conjunto de opiniones y actitudes sobre la realidad percibida.

Asimismo, Briñol (2013), señaló que “las actitudes se desarrollan a través de los componentes cognitivos, los cuales se refieren sobre todo al grado y forma en que las actitudes están representadas en la memoria, es decir es la capacidad de integrar de forma coherente y ordenada la realidad percibida” (p.457).

En este sentido, las actitudes se muestran en los pensamientos, inclinaciones respecto a lo que cree y creencias o dogmas de la persona acerca del objeto de actitud.

El componente afectivo

Respecto a este componente, Ubillos, Mayordomo y Paez (2013), definieron que “este componente hace referencia a como son los sentimientos de agrado o desagrado hacia el objeto percibido” (p. 6).

En este componente la actitud participativa vincula el objeto de su interés a través de una valoración afectiva y de mayor comprensión del objeto, en esa condición el maestro interpreta la realidad de forma positiva libre de tensiones y preocupaciones que lo distraigan de cualquier aparente situación contradictoria o similar

Por otro lado, la Universidad Peruana los Andes (2014), señaló que el componente afectivo “representa las manifestaciones afectivas que resultan de las necesidades y motivos del sujeto y su entorno” (p. 20).

En esa razón, las actitudes participativas forman parte de nuestra vida cotidiana, puesto que todos tenemos necesidades de diferente índole tanto cognitivas como emocionales, es por ello que las actitudes participativas favorecen el conocimiento del mundo y conciben por ende los intereses y motivaciones de cada persona generando un clima social adecuado para el aprendizaje o para una mejor convivencia en sociedad.

También, Lucano (2013), señaló “son aquellos procesos que avalan o contradicen las bases de nuestras creencias, expresados en sentimientos evaluativos y preferencias, estados de ánimo y las emociones que se evidencian (física y/o emocionalmente) ante el objeto de la actitud (tenso, ansioso, feliz, preocupado, dedicado, apenado)” (p. 34).

Por lo tanto, este componente puede entenderse como los sentimientos, estados de ánimo y emociones que surgen tras una percepción del entorno del sujeto. Del mismo modo, estos pueden ser positivos o negativos, a la vez que pueden, bien afianzar o contradecir los conocimientos, creencias y costumbres que previamente estaban interiorizados (lo que conllevaría a una alteración de los

mismo), o bien crear nuevos conocimientos en la persona, lo que redundaría en un enriquecimiento en el componente cognitivo.

El componente conativo o comportamental

Respecto a este componente, Ubillos, Mayordomo y Paez (2013), indicaron que este elemento “hace referencia a las tendencias, disposiciones o intenciones conductuales ante el objeto de actitud” (p. 6).

Por ello, el comportamiento es el nexo necesario para aprobar la conducta de una persona hacia su objeto de interés. En este sentido, gran parte de las actitudes afectan las intervenciones o abordajes a los temas o contenidos que se desarrollan durante el proceso de aprendizaje, por lo tanto, la acción comportamental bien dirigida contribuye a una mayor eficacia y efectividad en las tareas propuestas, desde las tareas escolares hasta la más alta dirección académica

De otra forma, Lucano (2013), precisó que “los componentes conativos muestran las evidencias de actuación a favor o en contra del objeto o situación de la actitud, amén de la ambigüedad de la relación "conducta-actitud". Cabe destacar que éste es un componente de gran importancia en el estudio de las actitudes que incluye además la consideración de las intenciones de conducta y no sólo las conductas propiamente dichas”. (p. 34).

Conforme a lo señalado, la actitud participativa de tipo conativo se evidencia en los comportamientos y prácticas sociales para solucionar una dificultad procedente del contexto o de la realidad circundante al maestro, en términos de disposiciones, inclinaciones o actuaciones para tomar decisiones y ejecutarlas y así poder actuar a favor de la solución teórica y práctica que necesite el problema en cuestión.

Asimismo, Gómez (2012), señaló “el componente conativo o de acción es aquel dónde el individuo cree o piensa una determinada cosa, siente una vivencia positiva o negativa hacia el objeto mismo y actúa de una manera determinada ante ese objeto. Es el resultado de la sucesión de aspectos cognoscitivos y emocionales” (p. 15).

De esta forma, el componente conativo o conductual puede ser entendido como el conjunto de acciones que realiza el sujeto respecto a una situación en busca de soluciones y que tiene como base a los componentes cognitivo y afectivo. Del mismo modo, este componente es esencial en las relaciones que el individuo tenga frente a otros, sucediendo el choque y posterior armonía entre las realidades encontradas.

Variable 2: Relaciones interpersonales

En las relaciones interpersonales intervienen un conjunto de factores que hacen que una persona pueda comunicarse, entenderse o informarse con el resto de personas a través interacciones suficientes y necesarias a lo largo del ciclo vital, de este modo nuestra forma de relacionarnos frente a una nueva situación será de acuerdo con como una persona se comporta de manera habitual haciéndolo sentir cómodo o incomodo como producto de esas relaciones.

En ese sentido, Contreras, Díaz y Hernández (2012), manifestaron que “una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (p. 146).

En referencia a lo anterior, las relaciones interpersonales se desarrollan a través de las experiencias e interacciones y convivencias que establecen en sí formas diferentes o estables de comunicación, comprensión o entendimiento entre sí y con los demás sujetos de la interacción. En estas relaciones sociales, se desarrolla la posibilidad de descubrir como el sujeto en forma subjetiva reacciona ante situaciones nuevas de congruencia y comprensión empática que condicionan el desarrollo de las relaciones interpersonales, asimismo se afirma que estas condiciones previas son principalmente las actitudes, que en esencia serán o son las mismas del sujeto, pero que determinan la experiencia el intercambio o el conjunto de interacciones que comparten en el marco de la experiencia en contacto con personas pertenecientes o no a la cultura o ámbito de desempeño mismo.

Por otro lado, Heider (citado por Hernández, 2012), indicó “las relaciones interpersonales muestran relaciones entre unas cuantas, y normalmente dos, personas. Como una persona piensa y se siente acerca de otra, como la percibe y qué hace al respecto, qué espera que la otra persona haga o piense, y cómo reacciona a las acciones del otro” (p. 1).

Según lo señalado, las actitudes participativas no solo garantizan el éxito en las relaciones interpersonales y mutuas, sino que son predictoras del éxito profesional, de ahí la importancia de orientar las actitudes y reeducarlas para establecer relaciones interpersonales adecuadas, en ese sentido se debe educar fundamentalmente las competencias personales, y no solo las capacidades profesionales. En esta dirección las competencias personales se deben analizar y evaluar desde una perspectiva dimensional, como un continuo, y no como una condición cerrada.

Asimismo. Rivas (s.f.), afirmo que “las habilidades de relación interpersonal son un repertorio de comportamientos que adquiere una persona para interactuar y relacionarse con sus iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria” (p. 283).

Además, Billikopf (citado por Hernández 2012), mencionó “las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera, también) constituyen un factor crítico en una empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí puede contribuir significativamente a ella” (p. 159).

Por tanto, las relaciones interpersonales pueden comprenderse como el conjunto de comportamientos e interacciones que se da entre dos o más personas, y que están regidos por un conjunto de reglamentos acordados, de forma explícita o implícita, acordados por ambas partes para garantizar una interacción armoniosa entre ambas partes.

Dimensiones de la variable relaciones interpersonales

Empatía

Balart (2013), mencionó la siguiente definición “la empatía es la habilidad para entender las necesidades, los sentimientos y los problemas de los demás, poniéndose en su lugar y de esta manera poder responder correctamente a sus reacciones emocionales. De acuerdo con el modelo, la competencia emocional de empatía se logra cuando combinamos a nivel intelectual la escucha activa, a nivel emocional la comprensión y a nivel conductual el asertividad”. (p. 86).

Por tanto, quien es empático tiende a desarrollar la capacidad intelectual a través de vivenciar la manera como siente otra persona, lo que le facilita la comprensión del porqué de su comportamiento y lo faculta para mantener un diálogo con el otro con un estilo de interacción auténtico para ambos, respetando lo que piensa y siente cada uno y escudriñando acuerdos de recíproco beneficio.

En esta consideración, la empatía permite establecer un relación interpersonal donde el individuo se coloca en el lugar del otro para prestarle atención, entenderlo y formar parte de sus problemas y soluciones a través de la comprensión real del otro, por ello la actitud empática, le permite identificar sentimientos y emociones, y en cierto sentido lo faculta a tener una actitud positiva para creer y actuar en beneficio de su interlocutor y así lograr acuerdos y soluciones en beneficio del acompañante o de forma mutua.

Asimismo, Contreras, Díaz y Hernández (2012), indicaron los siguientes indicadores: “Comprensión, colaboración y amistad” (p. 50).

Conforme a ello, la empatía puede entenderse como la capacidad de un individuo de ponerse en el lugar de otro, de modo que pueda saber, de forma aproximada, lo que siente o piensa, lo que le ayudará a reaccionar y dar propuestas productivas, que no sean ofensivas y por ende que promuevan la armonía entre ambas partes en interacción.

Por estas razones, es importante tener en cuenta, que la empatía se encuentra ceñida a una actitud personal que se combina con el deseo de ayudar, es en sí una capacidad para conectar con la otra persona, para colaborar y compartir objetivos, fines o intereses mutuos, y es en ese punto donde se establecen lazos significativos de amistad y empatía es decir se vivencia la experiencia del otro sin vivirla de manera consciente, otorgándole exclusividad al otro para ayudarlo, entenderlo o comprenderlo, por tanto no es una obligación es una elección consciente e inteligente que significa ganar ambos en la misma forma y en el mismo modo, de tal forma que se desarrolle un camino o desenlace de soluciones desde la vía de la confianza y el compañerismo sincero.

Congruencia

Frager y Fadiman (2013), indicaron lo siguiente “es el grado de equilibrio que impera entre la experiencia, la comunicación y la conciencia. Un grado alto de congruencia implica que la comunicación (lo que se expresa), la experiencia (lo que ocurre) y la conciencia (lo que se percibe) son casi iguales. En esta situación, las observaciones propias y las de otra persona resultarían bastante coherentes” (p. 422).

Al respecto, se considera que muchas de las relaciones interpersonales de hoy están matizadas por formalismos de cumplimiento o por relaciones frías centradas en la apariencia o en el cumplimiento de alguna tarea, sobre todo esta situación se desarrolla en el ámbito laboral, de supuesta cordialidad, pero en el fondo son superficiales y producto de un condicionamiento social. En vista de ello se afirma que se debe adiestrar y educar a las personas para establecer relaciones interpersonales demostrativas con un alto grado de conciencia e integridad, por ello se tiene que ir más lejos en lo que desarrollamos o conformamos, para otorgarle la valoración respectiva a todo lo que hacemos, de tal modo que nuestras acciones y desempeños resulten lo bastante coherente y dispuestos a ser congruentes entre lo que pensamos, sentimos y logramos.

Además, Merino (2012), indicó que “cuando se produce congruencia, las personas pueden pensar que se produce una sintonía entre lo que ellos buscan y lo que el trabajo les ofrece” (p. 534).

No cabe duda. que la congruencia es una condición fundamental y gravitante que reorienta el trabajo o la labor a realizar entre un grupo de personas para hallar la relevancia de las relaciones y una significancia de las actuaciones participativas que van más allá de la tarea a otro nivel de valoración que se desarrolla entre lo que creemos y hacemos.

Por otro lado, Tomas (2013), mencionó “cada persona debe de ser lo que significa, no usar mascararas” (p. 5).

Según el autor, debe coexistir el valor de la responsabilidad plasmado en el cumplimiento de la tarea con lo que realmente somos, sin máscaras y sin incongruencias donde prevalezca el mismo yo, sincronizando cada acción, interacción o relación más allá del oportunismo o superficialidad.

Asimismo, Contreras, Díaz y Hernández (2012), indicaron los siguientes indicadores: “Convivencia, aprecio y justicia” (p. 50).

Conforme a lo señalado, la congruencia se puede entender como la capacidad de un individuo para mantener un balance de conductas, tratos y relaciones con otras personas. En el caso de los docentes, esto se vería reflejado en una convivencia donde se mantiene el respeto a los estudiantes, sin sacrificar su trato amigable, y una imagen de colega responsable, con respecto a otros docentes y padres de familia.

Cordialidad

Virtudes (2013), mencionó la siguiente definición “la cordialidad se vincula a cariño, sentir que importo, cercanía. Escuchar y poner atención que involucra gestos y actitud, se relaciona con la disposición para entender al paciente, que lo escuchen

atentamente, que su opinión sea respetada y considerada, amabilidad y ayuda” (p. 10).

Según el autor, la predica o conformación de obligaciones debe caracterizarse por palabras de cordialidad en el trato y de un equilibrio intrínseco en las relaciones interpersonales, tendientes a formar relaciones fuertes, agradables y espontáneas entre los compañeros de trabajo o con sus estudiantes.

Por otro lado, Sánchez (2015), definió cordialidad como “la relación únicamente humana que se manifiesta por el reconocimiento a los otros como miembros de la misma familia” (p. 400).

Como manifiesta el autor, el profesional debe tener la capacidad de construirse así mismo o ir haciéndose así mismo, para ello debe reconocer su propio aspecto integrador, es decir reconocer sus características propias que deben ser manifestadas ante todo en forma cordial y espontáneas, en ese sentido la afirmación propuesta se vincula a un desempeño también profesional, es decir llevar lo propio, lo que le pertenece en esencia a cada uno a un plano profesional, donde se observe el buen trato y la naturaleza de cada persona.

Además, Martín y Delgado (2013), mencionaron que “es la capacidad de sentirse acogido con calidez, frente a una actitud distante o fría, la cordialidad es un marcador de la recepción al sujeto, como son mostrar gestos, dar la mano, mirar a los ojos, acompañar con la mirada, presentarse son marcadores de cordialidad” (p. 2).

Según lo establecido, se afirma que la comunicación en todas sus formas desde la oral, visual y gestual, tienen un poder invasivo o de atracción hacia otras personas, creando así un momento social auténtico, con rasgos propios y no de alienados o aprendidos para las circunstancias en cuestión, de esa forma la cordialidad y la calidez deben conformar las bases ontológicas de cada individuo dignificando su comportamiento social en sus redes de interacción.

Asimismo, Contreras, Díaz y Hernández (2012), indicaron los siguientes indicadores: “Familiaridad, compartimento de recursos y sinceridad.” (p. 50).

Según lo señalado, la cordialidad ofrecer una oportunidad de reconocimiento amigable hacia otras personas, por tanto, esta habilidad ayudará al docente a mantener buenas relaciones con sus colegas, jefes o estudiantes, sin importar que estas se vean envueltas en escenarios armoniosos o de conflicto.

Conflictos

Amado (2016), mencionó la siguiente definición “la resolución de conflictos pone el acento en las soluciones, por lo general estáticas y centradas en los resultados, el manejo de conflictos enfatiza el procedimiento, cómo diseñar y llevar adelante un plan de acción; aborda los conflictos desde una perspectiva dinámica” (p. 8).

Según lo expuesto, es la habilidad para resolver conflictos es un proceso dinamizador, por ello es fundamental para las relaciones humanas y para mejorar las habilidades interpersonales de comunicación en diferentes contextos públicos como privados, por ello es uno de los elementos sin los cuales no pueden llevarse a cabo procesos claros de comprensión para la toma de decisiones y solución de conflictos.

Por otro lado, Engel y Korf (citados en Amado, 2016), indicaron que “el manejo de conflictos incluye el ayudar a la gente a reconocer maneras para convertir su comportamiento en un elemento útil para resolver las diferencias que éstos perciben” (p. 44)

En este sentido, las organizaciones educativas tienen que promover virtudes para enseñar y dar el ejemplo a los estudiantes, en esa buena razón los docentes deben fomentar la búsqueda de bienestar y prosperidad en las aulas cumpliendo con ciertos comportamientos pacíficos y de integración y de respeto a las normas, contribuyendo de esta forma con el mantenimiento de un ambiente digno basada en la comunicación y en el saber escuchar, siendo modelos para las generaciones futuras mediante un diálogo oportuno si es que así lo amerite la situación.

Además, Kolangui y Parra (2013), indicaron “la resolución creativa de conflictos no intenta eliminar los conflictos del aula. Eso no es posible ni deseable. En cambio, apunta a reducir los conflictos y a ayudar a sus estudiantes a enfrentarse de manera más eficaz y constructiva con las diferencias que ocurran” (p. 9).

Al considerar lo antedicho, surgen inquietudes sobre cómo se llevaría una situación de conflicto como oportunidad de aprendizaje y consenso; lo que conduce a reflexionar sobre el compromiso y el llamado a participar en la solución del problema, los cuales deben involucrar cambios positivos en beneficio de los implicados a partir de su disposición a la solución.

Según Contreras, Díaz y Hernández (2012), mencionaron los siguientes indicadores: “Trabajo en equipo, competencias, polémicas” (p. 50).

Por tanto, la capacidad de conflictos (o manejo de conflictos) será aquella que permitirá al docente manejar y solucionar los conflictos con sus colegas o estudiantes, de modo que se llegue a una solución admisible (o lo más próximo a esta característica) para las partes involucradas, asegurando que las interacciones futuras sean de mejor calidad y armoniosidad entre cada grupo o equipo de trabajo.

Marco conceptual

Acción: de acuerdo con el Grupo Filosófico Webdianoia (s.f.), el término refirió “al acto o conducta humana que resulta de la elección voluntaria del individuo, y tras la previa deliberación sobre ellas” (párr. 1).

Por tanto, se puede comprender esta palabra como el conjunto de hechos o actos realizados por una persona de forma voluntario o involuntaria. Puede darse como reacción a un estímulo o como iniciativa propia.

Actitud: de acuerdo con el Grupo Psicología Online (s.f.), la actitud es “una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad (u objeto) concreta, con cierto grado de favorabilidad o desfavorabilidad. Se trata de

un estado interno de la persona. No es una respuesta manifiesta y observable” (párr. 1).

Por ello puede ser concebida como algo que media entre los aspectos del ambiente externo (estímulos), y las reacciones de las personas (respuestas evaluativas manifiestas). Forma en que una persona está dispuesta a actuar o comportarse particularmente ante una situación o estímulo dado. Suele relacionarse también con el estado de ánimo.

Cognición: Davis (2014), indicó la siguiente definición:

La cognición viene del latín ‘cognoscere’ que representa ‘llegar a conocer’. Se refiere a la ‘acción y efecto de conocer’, pero también puede incluir nociones de conciencia, criterio o producto del conocimiento. La cognición también se relaciona con el conocimiento que es el hecho de conocer algo por experiencia o asociación; el entendimiento o noción que resulta. A medida que llegamos a ser conscientes de nueva información y la aprendemos, ésta forma parte de nuestro bagaje de conocimientos (p. 1).

Por ello, puede definirse como la capacidad de una persona para procesar la información que ingresa a su mente por medio de las percepciones, y por lo cual, crear un conocimiento dado. Depende de las facultades mentales, estados de ánimos y su capacidad para razonar.

Comportamiento humano: de acuerdo con Soto (s.f.), “el comportamiento humano es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales” (párr. 2).

Por tanto, este puede entenderse como la forma de proceder que dispone una persona ante un estímulo o situación dada. Guarda estrecha relación con su personalidad, inteligencia emocional, cultura y estado de ánimo.

Costumbre: de acuerdo con el Grupo EcuRed (s.f.), este término puede entenderse como el “Hábito adquirido por la práctica frecuente de un acto. Las costumbres de una nación o persona son el conjunto de inclinaciones y de usos que forman su carácter distintivo” (párr. 1).

De tal forma, la costumbre puede definirse como la forma habitual de realizar un conjunto de actividades de forma repetitiva, y que tiene como base una tradición, ya sea esta racional o irracional.

Creencia: de acuerdo con Moratinos y Hervás (s.f.) la creencia es “el sentimiento de certeza sobre el significado de algo. Es una afirmación personal que consideramos verdadera” (párr. 1).

Por eso, puede entenderse como la disposición firme a dar por cierto a una idea, dar credibilidad a una persona, o bien a la aceptación de una respuesta ante cierto fenómeno.

Disposición: de acuerdo con el sitio De conceptos (s.f.), el término disposición puede entenderse como “las muestras de ganas o no de realizar alguna actividad o asumir un compromiso” (párr. 4).

Por ello, esta puede entenderse como la tendencia de una persona para realizar un acto específico ante una situación dada, asumiendo y cumpliendo con los compromisos y responsabilidades involucrados.

Entorno: de acuerdo con el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (2008), el entorno puede definirse como el espacio de vida que rodea al alumnado, en el que se incluye lo que afecta a cada uno individualmente y lo que afecta a los diferentes colectivos de pertenencia como familia, amistades, escuela o barrio (p. 2).

En conformidad con ello, puede entenderse como el conjunto de interacciones entre personas. Dependiendo del contexto, puede darse como un entorno económico, educativo, políticos, entre otros.

Estímulo: de acuerdo con el Grupo Definición ABC (s.f.), el estímulo “será cualquier elemento externo, ya sea de un cuerpo o un órgano, que estimulará, activará o bien mejorará la actividad que realiza, su respuesta o reacción” (párr. 2)

Por tanto, puede entenderse como el conjunto de señales externas a una persona que tiene capacidad de realizar un conjunto de afecciones a esta. Suele crear incitamiento a una acción o bien la activación de funciones internas de la persona.

Interacción: de acuerdo con Rizo (2013), la interacción puede entenderse como “el intercambio y la negociación del sentido entre dos o más participantes situados en contextos sociales” (p. 45).

Por tanto, este término corresponde al conjunto de acciones recíprocas que se da entre dos personas durante un momento dado y ante una situación específica. Las positividad o negativas de estas interacciones dependerá de la situación, el momento que se da, la personalidad la inteligencia y la compatibilidad de estas personas.

Participación: de acuerdo con Corona y Morfin (2014), “a través de la participación compartimos con los otros miembros del grupo decisiones que tienen que ver con nuestra propia vida y la de la sociedad a la que pertenecemos” (p. 37).

De esta forma representa la acción de involucramiento e intervención que realiza una persona ante una actividad o situación dada. Esta acción comprende afrontar las responsabilidades y colaborar en el logro de los objetivos necesarios.

Sentimiento: de acuerdo con Yankovic (2011), los sentimientos son “la expresión mental de las emociones; es decir, se habla de sentimientos cuando la emoción es codificada en el cerebro y la persona es capaz de identificar la emoción específica que experimenta: alegría, pena, rabia, soledad, tristeza, vergüenza” (p. 1).

Por ello, los sentimientos pueden comprenderse como las impresiones causadas a nivel mental en una persona ante una situación o hecho dado. Este sentimiento tiene alta influencia en los estados de ánimo y reacciones de la persona.

1.3 Justificación

Justificación teórica

El estudio brinda un conjunto de teorías y fundamentos científicos para cada variable de estudio, en esa razón la investigación propone un conocimiento teórico que puede ser utilizado por los beneficiarios del estudio para una mayor comprensión y entendimiento de los procesos sociales relacionados a las competencias personales y profesionales del docente y como estas capacidades logran influenciar en diferentes agentes educativos para alcanzar el tan anhelado buen desempeño y en forma pacífica con las personas que comparte su tiempo en las instituciones educativas donde laboran.

Justificación práctica

La presente investigación, al proponer una relación entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales en el personal docente, ofrecerá resultados que serán de utilidad para investigaciones orientadas a solucionar problemas de enseñanza e interrelaciones de docentes en los diferentes niveles educativos. Por tanto, habrá una redundancia en mejores ambientes de aprendizaje, mejores percepciones de los estudiantes y de los padres de familia, y, por ende, un mejor prestigio institucional. Del mismo modo, los resultados serán de utilidad para las instituciones educativas de educación básica y superior que se encuentren inmersas en un proceso de mejora de relaciones interpersonales de sus docentes y la formación de sus estudiantes. De esta forma, los resultados serán sustento de

futuras investigaciones experimentales que desarrollen programas de mejora en las relaciones interpersonales en las diferentes instituciones educativas donde exista la necesidad de llevarlas a cabo.

Justificación social

Los resultados de la investigación representan un aporte positivo para la sociedad, en ese sentido la investigación proporciona un alcance significativo sobre el desempeño personal y profesional del docente, de esta forma el estudio conforma un referente para otros docentes de diferentes instituciones educativas del distrito, que buscan mejorar su formación personal en relación con las labores pedagógicas que desempeñan en el aula. Asimismo, se afirma que el valor crítico de la presente tesis empieza con un cambio de actitud del docente que conlleve a promover y desarrollar en los maestros relaciones interpersonales saludables y duraderas, lo que conlleva a un mejor desarrollo de sus relaciones con otros maestros dentro de un plan de vida que dé respuestas a las acciones e intenciones que muestran cada día en su vivir cotidiano.

Justificación metodológica

El presente estudio analizó las variables a través de procedimientos y mediciones numéricas o métricas, en ese sentido se elaboraron instrumentos de medición propuestos para medir y correlacionar ambas variables en estudio. De tal modo, los instrumentos miden cada una de las variables en sus dimensiones e indicadores, permitiendo evaluar y obtener resultados confiables mediante un proceso riguroso de selección y recolección de datos y así concluir con la presentación de resultados en la presente tesis, los cuales serán compartidos y serán un aporte para la institución educativa para que tomen las medidas o disposiciones correctivas en aras de una mejor calidad de la educación.

1.4. Problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red - 02, Rímac – 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?

1.5 Formulación de la hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red - 02, Rímac – 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Hipótesis específica 2

Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Hipótesis específica 3

Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Hipótesis específica 4

Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Actitud participativa

Definición conceptual

De acuerdo con Ubillos, Mayordomo y Paez (2013) es “un estado de disposición mental organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo y dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones” (p. 1).

Definición operacional

La actitud participativa es un estado de disposición mental organizado mediante la experiencia, las creencias y el comportamiento en respuesta a toda clase de objetos o situaciones entre dos o más personas en cada uno de sus componentes, cognitivo, afectivo y comportamental medidos en sus indicadores e ítems respectivos.

2.1.2 Relaciones interpersonales

Definición conceptual

Contreras, Díaz y Hernández (2012) declararon que “una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (p. 146).

Definición operacional

Las relaciones interpersonales constituyen la interacción recíproca entre dos o más personas. Por tanto, se establecen relaciones sociales armónicas en sus dimensiones empatía, congruencia, cordialidad y manejo de conflictos.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de la variable actitud participativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Cognitiva	Trabajo en equipo.	1, 2	Para la variable Malo (19 - 44) Regular (45 - 69) Bueno (70 - 95)
	Manejo de conflictos.	3, 4	
	Evaluación de aportes.	5, 6	
	Toma de decisiones democráticas.	7	
Afectiva	Importancia del trabajo en equipo.	8, 9	Para la dimensión 01 Malo (7 - 16) Regular (17 - 25) Bueno (26 - 35)
	Importancia hacia las opiniones de otras personas.	10, 11	
	Aprecio a los aportes y logros de otras personas	12, 13	
Comportamental	Integración a trabajos en equipo.	14, 15	Para las dimensiones 02 y 03 Malo (6 - 13) Regular (14 - 22) Bueno (23 - 30)
	Búsqueda de posturas distintas.	16, 17	
	Reconocimiento de errores.	18	
	Mención de méritos de otras personas.	19	

Nota: Ubillos, Mayordomo y Paez (2013)

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Empatía	Comprensión.	1,2	
	Colaboración.	3, 4, 5	
	Amistad.	6, 7	
Congruencia	Convivencia.	8, 9	Para la variable
	Reproches.	10, 11	Malo (25 - 58) Regular (59 - 91) Bueno (92 - 125)
	Justicia.	12, 13	Para la dimensión 01
	Familiaridad.	14, 15	Malo (7 - 16) Regular (17 - 25) Bueno (26 - 35)
Cordialidad	Compartimento de recursos.	16, 17	Para las dimensiones 02, 03 y 04
	Sinceridad.	18, 19	Malo (6 - 13) Regular (14 - 22) Bueno (23 - 30)
Manejo de conflictos	Discusiones.	20, 21	
	Competencias.	22, 23	
	Polémicas.	24, 25	

Nota: Contreras, Díaz y Hernández (2012)

2.3 Metodología

El método de investigación utilizado es el método hipotético deductivo porque parte de las hipótesis planteadas hacia posibles deducciones o generalizaciones. Es decir, se obtienen deducciones sobre la base de las interacciones obtenidas de las muestras generalizando las ocurrencias a nivel de la población.

2.4 Tipo de estudio

Valderrama (2015), señaló que:

Este tipo de estudio estriba en un argumento teórico y su propósito primordial es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios. Esta forma de investigación emplea cuidadosamente la rigurosidad científica, a fin de extender sus hallazgos más allá del grupo o situaciones estudiadas. Se preocupa poco de la aplicación de los hallazgos, por considerar que ello corresponde a otra persona y no al investigador (p. 42).

La presente investigación es de tipo básica, debido a que busca desarrollar la teoría de actitudes participativas y relaciones interpersonales, mediante la recolección de datos en muestras de docentes cuidadosamente seleccionados. Los datos recolectados serán puestos bajo pruebas de correlación, y se dejarán los hallazgos como una recomendación de aplicación en investigaciones experimentales.

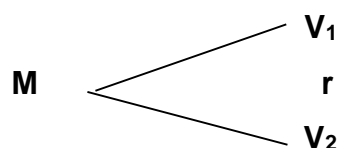
Asimismo, la investigación desarrolla un enfoque cuantitativo, porque la medición y análisis de las variables tomaron como base las mediciones numéricas para realizar su análisis métrico y así determinar el grado de relación entre ambos constructos.

2.5 Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron que las investigaciones bajo este diseño “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p.145).

Según Vara (2015), manifestó que el diseño descriptivo correlacional corresponde a “estudios que determinan el grado de asociación entre variables y no se puede analizar la relación causa - efecto” (p.246).

Conforme a lo señalado, la investigación desarrolló un diseño descriptivo correlacional, puesto que determinó la relación o asociación entre ambas variables de estudio. También se realizó una descripción de la unidad de análisis, por medio de una representación porcentual que tomará como base tanto la actitud participativa como las relaciones interpersonales de los docentes. El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



Dónde:

V₁: actitud participativa

V₂: relaciones interpersonales

r: relación

También, la investigación aplicó un diseño transaccional, porque los datos fueron recolectados en una sola vez en un solo periodo de tiempo.

2.6 Población

Población

La investigación tomó como población a 95 docentes de la Red-02 Rímac. Los docentes se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 3

Cuadro de distribución de la población

Instituciones educativas	Número de docentes
Manuel Pardo	16
Juan Matías	33
España	20
San Cristóbal	26
Total	95

Nota: Detalles basados en la Unidad de Estadística educativa (ESCALE)

Por lo tanto, la investigación abarcó toda la población. Es una población censal.

2.7 Técnicas de recolección de datos

La presente investigación hizo uso de la técnica de encuestas para la recolección de datos. La mencionada técnica hizo uso de dos cuestionarios como instrumentos de recolección. Estos instrumentos tendrán las siguientes características:

Tabla 4

Ficha técnica de la variable actitud participativa

Definición	Descripción
Denominación	Cuestionario de actitudes participativas.
Técnica	Encuesta.
Variable evaluada	Actitud participativa.
Dimensiones evaluadas	<ul style="list-style-type: none"> • Cognitiva. • Afectiva. • Comportamental. • Trabajo en equipo. • Manejo de conflictos. • Evaluación de aportes. • Toma de decisiones democráticas. • Importancia del trabajo en equipo.
Indicadores evaluados	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia hacia las opiniones de otras personas. • Aprecio a los aportes y logros de otras personas. • Integración a trabajos en equipo. • Búsqueda de posturas distintas. • Reconocimiento de errores. • Mención de méritos de otras personas.
Cantidad de preguntas	19.
Tipos de pregunta	Cerrada, en Escala Likert.
Respuestas válidas	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre. • Casi siempre. • Algunas veces. • Casi nunca. • Nunca.
Tiempo estimado de llenado	10 minutos.

Nota: Detalles basados en los registros académicos respectivos

Tabla 5

Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales

Propiedad	Descripción
Denominación	Cuestionario de relaciones interpersonales.
Técnica	Encuesta.
Variable evaluada	Relaciones interpersonales.
Dimensiones evaluadas	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Congruencia. • Cordialidad. • Manejo de conflictos. • Comprensión. • Colaboración. • Amistad. • Convivencia. • Reproches. • Justicia. • Familiaridad. • Compartimento de recursos. • Sinceridad. • Discusiones. • Competencias. • Polémicas.
Indicadores evaluados	
Cantidad de preguntas	25.
Tipos de pregunta	Cerrada, en Escala Likert.
Respuestas válidas	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre. • Casi siempre. • Algunas veces. • Casi nunca. • Nunca.
Tiempo estimado de llenado	13 minutos.

Nota: Detalles basados en los registros académicos respectivos

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la validez de contenido, se evaluó según el criterio de juicio de expertos, rigiéndose bajo parámetros de medición de los ítems en cuanto a relevancia, pertinencia y claridad; concluyendo que el instrumento es aplicable.

Tabla 6

Cuadro de distribución de juicio de expertos

Grado	Experto	Opinión
Dr.	Díaz Manrique Jimmy	Aplicable
Mgtr	Quiroz Quispe Carlos	Aplicable
Mgtr		Aplicable

Nota: propia

En cuanto a la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach, considerando un valor mínimo del 70%, en un grupo piloto de 10 docentes. La prueba dio los siguientes resultados:

Tabla 7

Cuadro de distribución del coeficiente Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Valor mínimo de aceptación
Cuestionario de actitud participativa	0,984	0,70
Cuestionario de relaciones interpersonales	0,967	0,70

Nota: base de datos Spss para confiabilidad

De acuerdo con la tabla 7, el valor de los coeficientes calculados, para las dos variables en estudio y sus respectivas dimensiones han superado el valor mínimo establecido (0,70). Por lo tanto, se puede afirmar que los instrumentos evaluados son altamente confiables.

2.8 Método de análisis de datos

La recolección de datos fue realizada durante tres días, en cada institución educativa. Durante las visitas se recurrieron a los docentes seleccionados de acuerdo con el muestreo aleatorio, para la aplicación de los cuestionarios y así obtener los datos necesarios que serán migrados a una base de datos Spss para su respectivo análisis y medición. Asimismo, se realizó el análisis cuantitativo de los datos a través del programa estadístico Spss 22.0 y para ello se realizó la estadística descriptiva para medir los niveles de ambas variables en estudio,

igualmente se utilizó el estadístico de Spearman, para comprobar las asociaciones o correlaciones formuladas en las hipótesis, a través del coeficiente de correlación y el nivel de significancia.

2.9 Consideraciones éticas

La investigación tomó en cuenta los principios básicos de equidad de equidad de género, credo y raza. Asimismo, consideró la privacidad de los docentes encuestados al no divulgar sus identidades. Del mismo modo, se respetaron los derechos intelectuales de los autores a los que se citaron para la elaboración y contrastación de las teorías descritas, mencionándolo correctamente según el estilo APA y listando sus publicaciones en la lista de referencias bibliográficas. Finalmente, se aplicó el principio de la verdad, no alterando los datos al ser recolectados y mencionando los resultados tal y como se obtuvieron en forma honesta y veraz.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Variable 1: Actitud participativa

Tabla 8

Tabla de frecuencias de la Variable 1: Actitud participativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	37	38,95%
Regular	37	38,95%
Bueno	21	22,11%

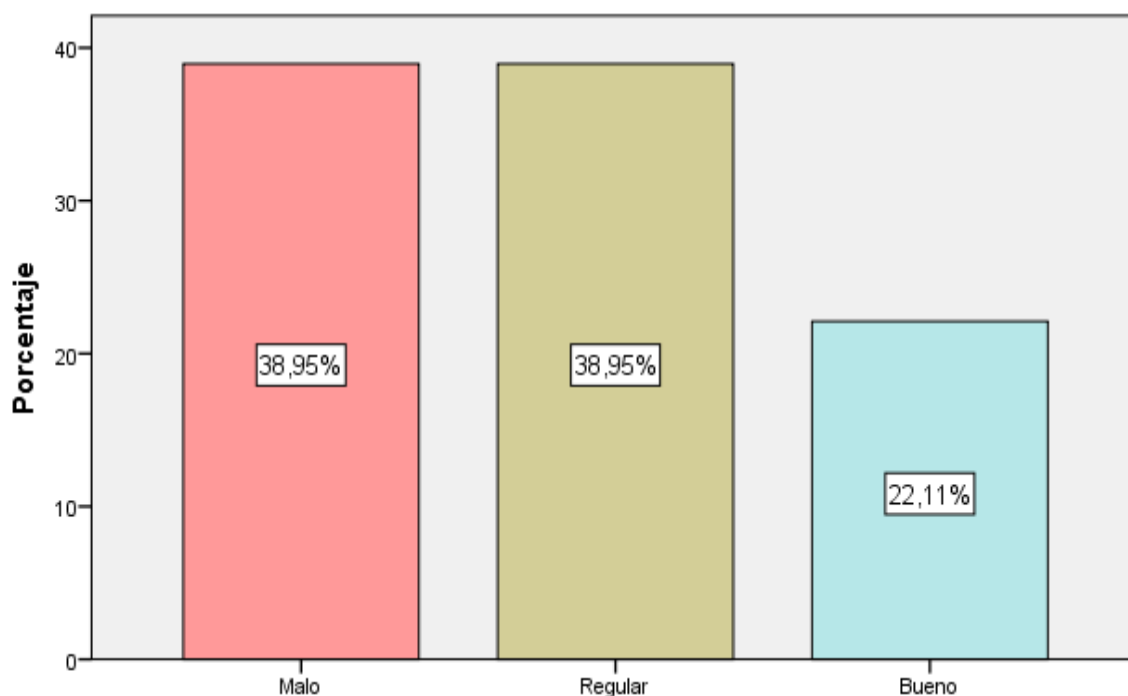


Figura 1. Gráfica de barras para la Variable 1: Actitud participativa

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 1, el 38,95% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo las actitudes participativas en sus instituciones educativas, mientras que el 38,95% también la calificaron con un nivel regular, y el 22,11% las calificaron con un nivel bueno.

Dimensión 1: Cognitiva

Tabla 9

Tabla de frecuencias de la Dimensión 1: Cognitiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	36,84%
Regular	40	42,11%
Bueno	20	21,05%

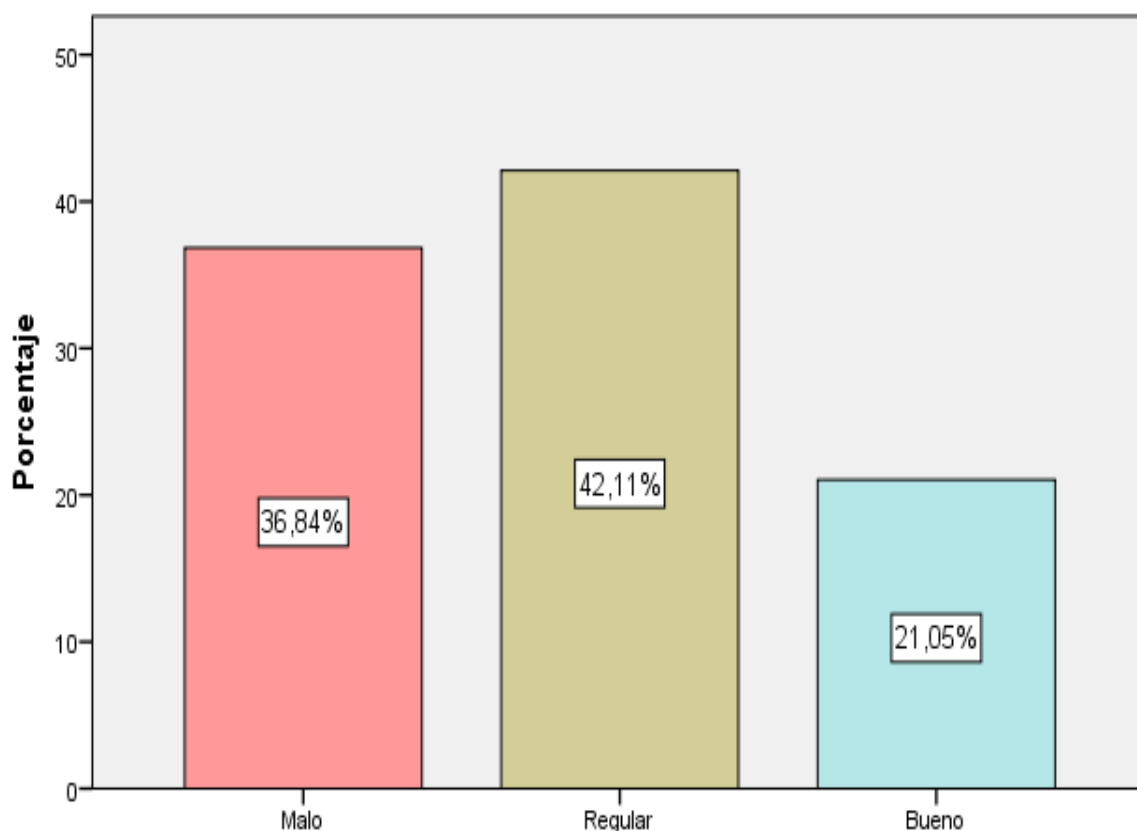


Figura 2. Gráfica de barras para la Dimensión 1: Cognitiva

De acuerdo con la tabla 9 y la figura 2, el 36,84% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo la dimensión cognitiva de las actitudes participativas en sus instituciones educativas, mientras que el 42,11% las calificaron con un nivel regular, y el 21,05% las calificaron con un nivel bueno.

Dimensión 2: Afectiva

Tabla 10

Tabla de frecuencias de la Dimensión 2: Afectiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	36,84%
Regular	38	40,00%
Bueno	22	23,16%

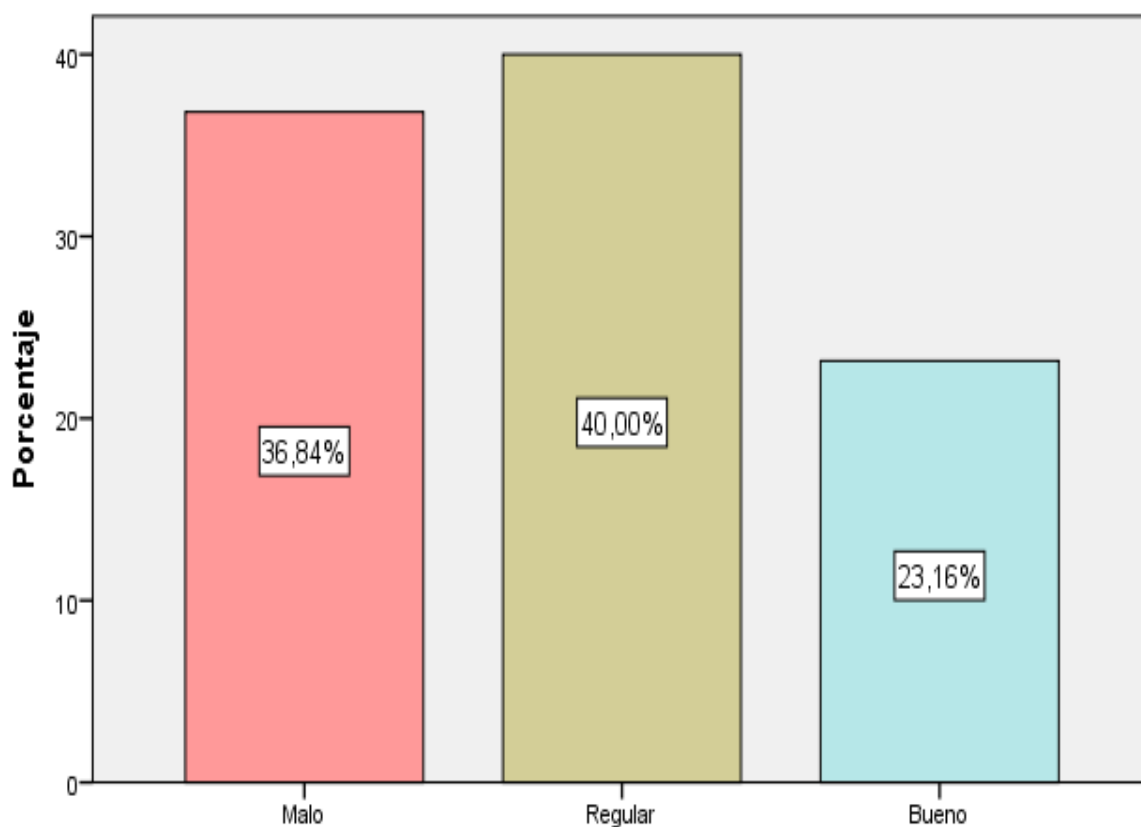


Figura 3. Gráfica de barras para la Dimensión 2: Afectiva

De acuerdo con la tabla 10 y la figura 3, el 36,84% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo la dimensión afectiva de las actitudes participativas en sus instituciones educativas, mientras que el 40,00% las calificaron con un nivel regular, y el 23,16% las calificaron con un nivel bueno.

Dimensión 3: Comportamental

Tabla 11

Tabla de frecuencias de la Dimensión 3: Comportamental

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	30,53%
Regular	45	47,37%
Bueno	21	22,11%

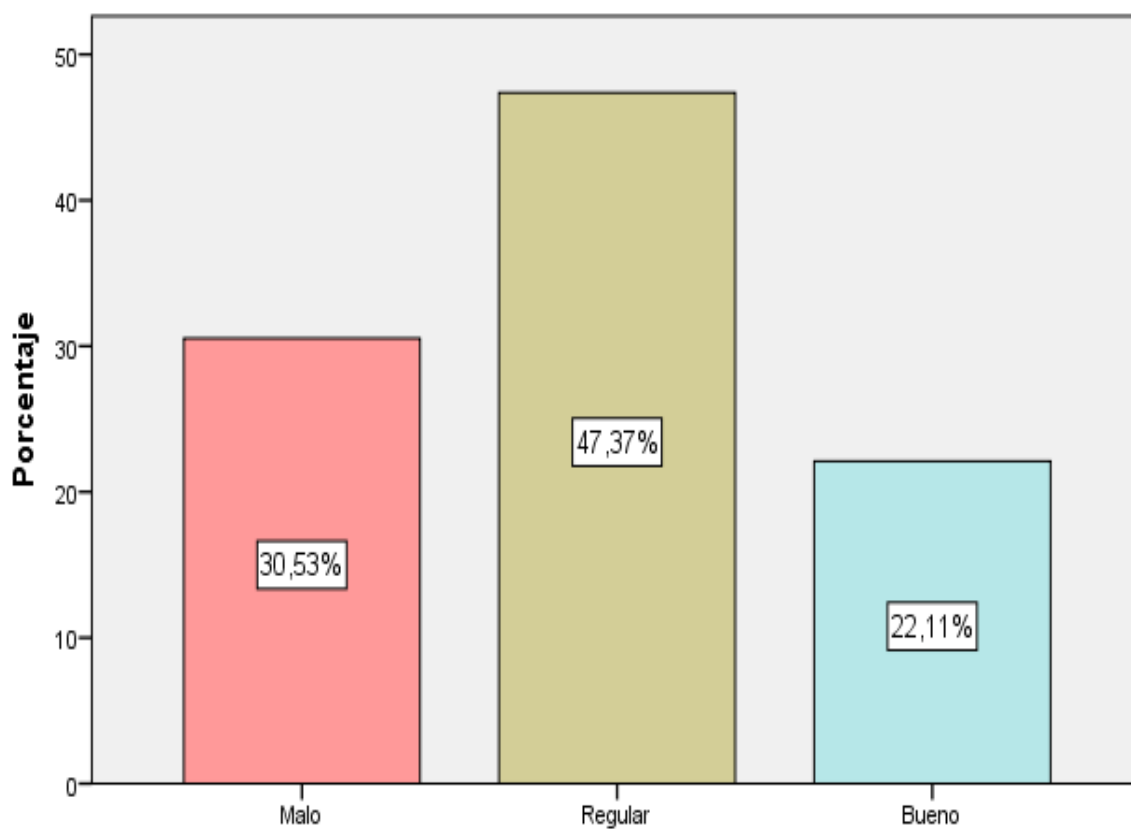


Figura 4. Gráfica de barras para la Dimensión 3: Comportamental

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 4, el 30,53% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo la dimensión comportamental de las actitudes participativas en sus instituciones educativas, mientras que el 47,37% las calificaron con un nivel regular, y el 22,11% las calificaron con un nivel bueno.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Tabla 12

Tabla de frecuencias de la Variable 2: Relaciones interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	29,47%
Regular	42	44,21%
Bueno	25	26,32%

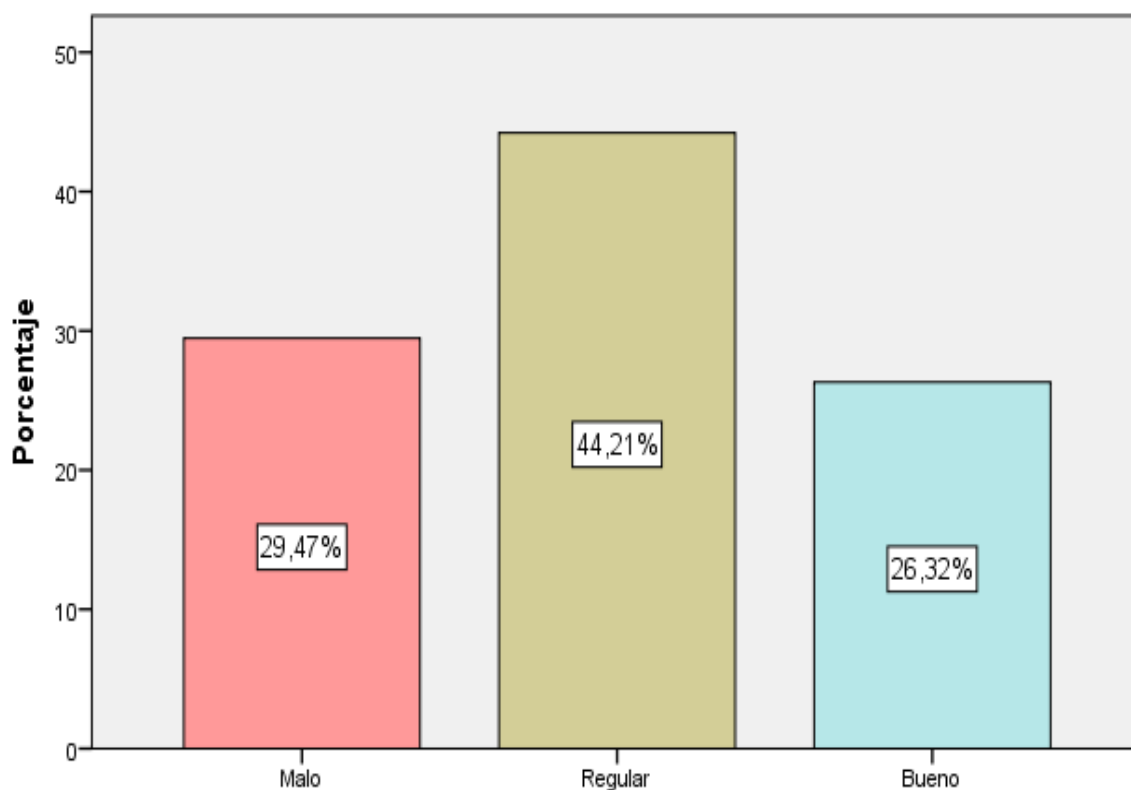


Figura 5. Gráfica de barras para la Variable 2: Relaciones interpersonales

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 5, el 29,47% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo a las relaciones interpersonales en sus instituciones educativas, mientras que el 29,47% las calificaron con un nivel regular, y el 26,32% las calificaron con un nivel bueno.

Dimensión 1: Empatía

Tabla 13

Tabla de frecuencias de la Dimensión 1: Empatía

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	29,47%
Regular	40	42,11%
Bueno	27	28,42%

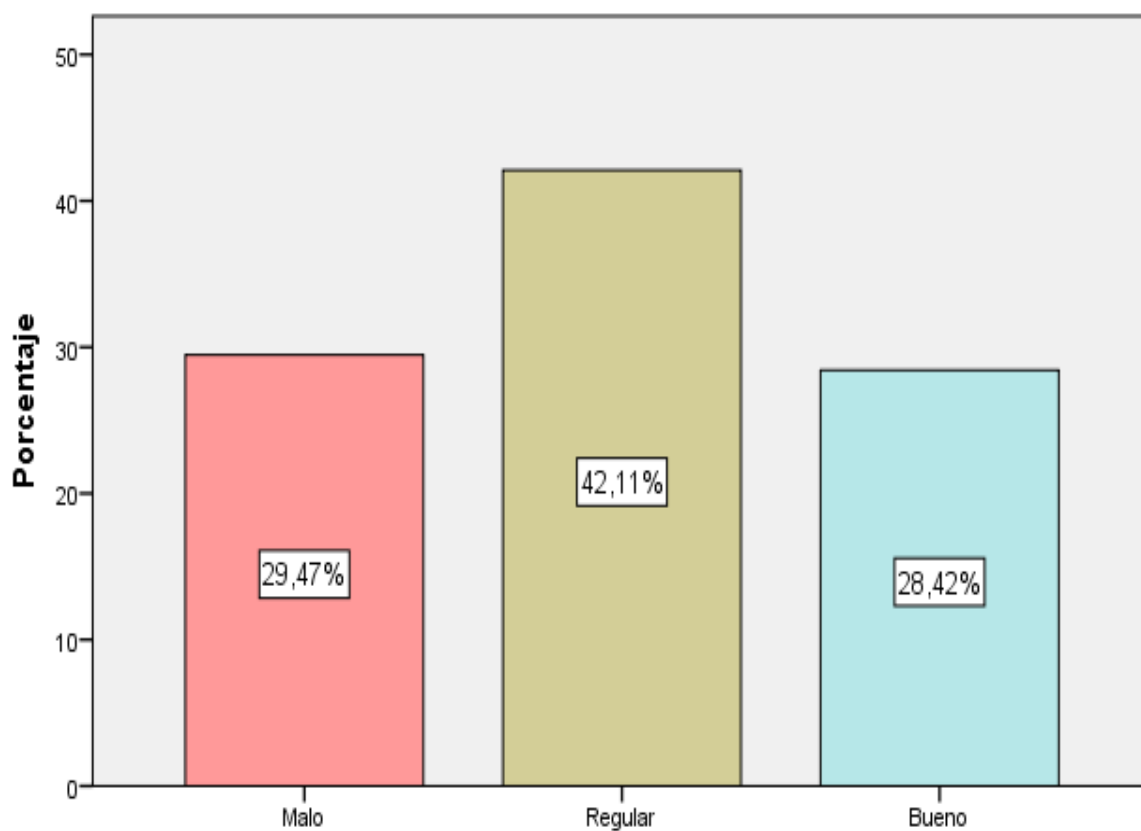


Figura 6. Gráfica de barras para la Dimensión 1: Empatía

De acuerdo con la tabla 13 y la figura 6, el 29,47% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo a las muestras de empatía que se dan en instituciones educativas, mientras que el 42,11% las calificaron con un nivel regular, y el 28,42% las calificaron con un nivel bueno.

Dimensión 2: Congruencia

Tabla 14

Tabla de frecuencias de la Dimensión 2: Congruencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	23,16%
Regular	52	54,74%
Bueno	21	22,11%

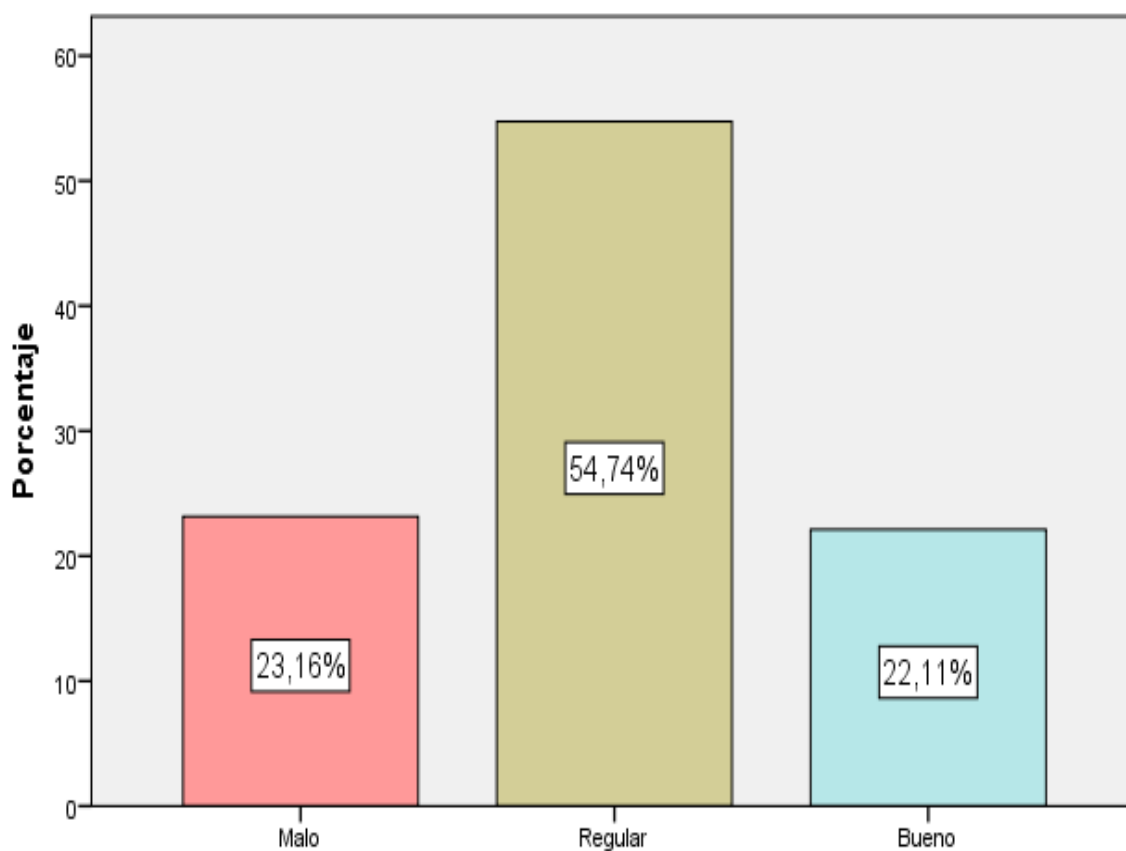


Figura 7. Gráfica de barras para la Dimensión 2: Congruencia

De acuerdo con la tabla 14 y la figura 7, el 23,16% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo a las muestras de congruencia que se dan en instituciones educativas, mientras que el 54,74% las calificaron con un nivel regular, y el 22,11% las calificaron con un nivel bueno.

Dimensión 3: Cordialidad

Tabla 15

Tabla de frecuencias de la Dimensión 3: Cordialidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	33,68%
Regular	52	44,21%
Bueno	21	22,11%

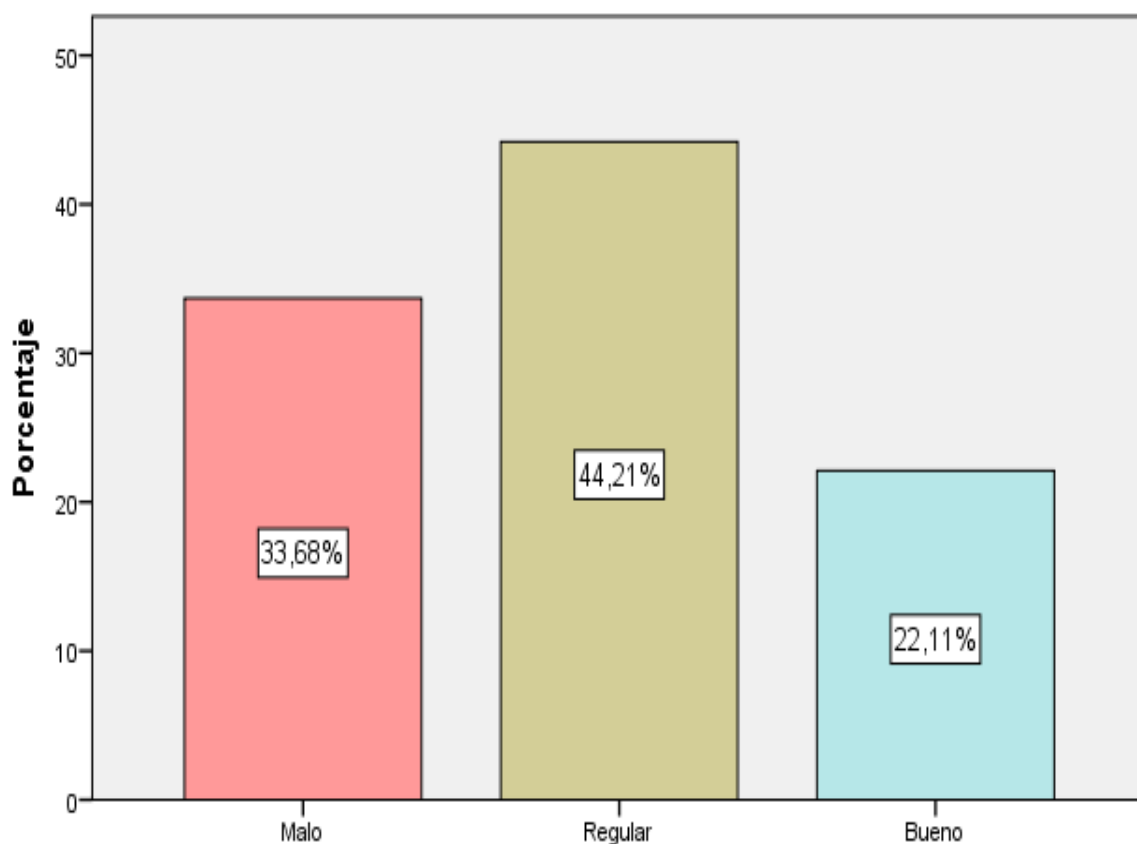


Figura 8. Gráfica de barras para la Dimensión 3: Cordialidad

De acuerdo con la tabla 15 y la figura 8, el 33,68% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo a las muestras de cordialidad que se dan en instituciones educativas, mientras que el 44,21% las calificaron con un nivel regular, y el 22,11% las calificaron con un nivel bueno.

Dimensión 4: Manejo de conflictos

Tabla 16

Tabla de frecuencias de la Dimensión 4: Manejo de conflictos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	26,32%
Regular	44	46,32%
Bueno	26	27,37%

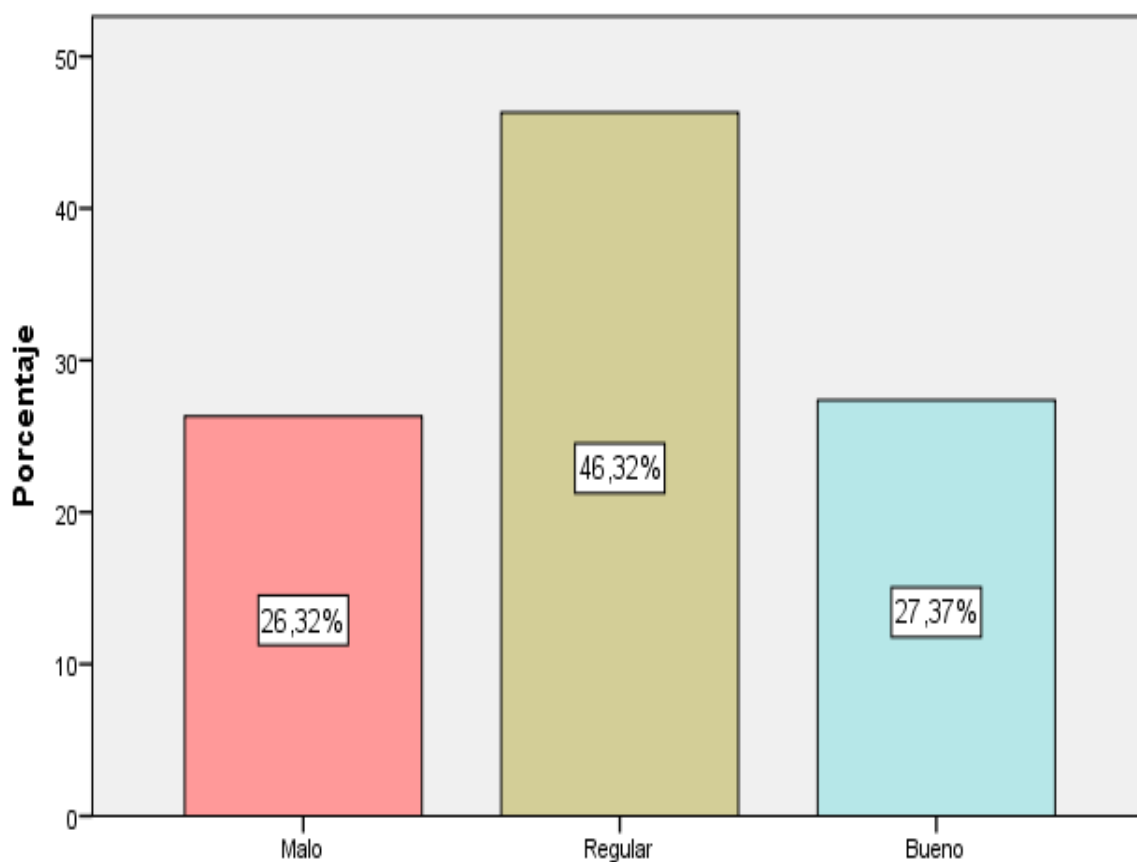


Figura 9. Gráfica de barras para la Dimensión 4: Manejo de conflictos

De acuerdo con la tabla 16 y la figura 9, el 26,32% de los docentes encuestados calificaron con un nivel malo a los manejos de conflictos que se dan en instituciones educativas, mientras que el 46,32% los calificaron con un nivel regular, y el 27,37% los calificaron con un nivel bueno.

3.2 Prueba de hipótesis

La prueba de la hipótesis general y específicas fueron realizadas por medio de una prueba estadística de correlación, la cual fue llevada a cabo por medio en base a los siguientes aspectos:

1. Variable 1: Actitud participativa: Variable cualitativa ordinal
2. Variable 2: Relaciones interpersonales: Variable cualitativa ordinal
 - Dimensión 1: Empatía: Dimensión cualitativa ordinal
 - Dimensión 2: Congruencia: Dimensión cualitativa ordinal
 - Dimensión 3: Cordialidad: Dimensión cualitativa ordinal
 - Dimensión 4: Manejo de conflictos: Dimensión cualitativa ordinal

Por lo tanto, se optó por aplicar la Prueba Estadística No Paramétrica de Spearman, la cual permitió comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas, aplicando un margen de error de 5%. Esta evaluación se llevó a cabo de la siguiente forma:

Evaluación del valor de significancia

Sirvió para determinar la existencia de correlación, tomando en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 17

Criterios para evaluación del valor de significancia

Resultados	Valores de significancia	Conclusiones
Valores de aceptación	Menores a 0.05	Existe correlación. Se puede continuar con la prueba de hipótesis.
Valores de rechazo	Mayores o iguales a 0.05	No existe correlación. Se rechaza la hipótesis.

Margen de error: 5%

Evaluación del valor del coeficiente de correlación

Sirvió para determinar la fuerza y tipo de correlación, tomando en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 18

Criterios para evaluación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
[-1.00]	Correlación negativa perfecta
<-1.00 — -0.90]	Correlación negativa muy alta
<-0.90 — -0.70]	Correlación negativa alta
<-0.70 — -0.40]	Correlación negativa moderada
<-0.40 — -0.20]	Correlación negativa baja
<-0.20 — - 0.00>	Correlación negativa muy baja
[0.00]	Correlación nula
<0.00 — 0.20>	Correlación positiva muy baja
[0.20 — 0.40>	Correlación positiva baja
[0.40 — 0.70>	Correlación positiva moderada
[0.70 — 0.90>	Correlación positiva alta
[0.90 — 1.00>	Correlación positiva muy alta
[1.00]	Correlación positiva perfecta

Nota: Bisquerra (2009). Correlaciones deseadas: positiva alta, muy alta o perfecta.

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Ho: No existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Tabla 19

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general

		Variable 2 Relaciones interpersonales
Variable 1	Rho de Spearman	0,749
Actitud participativa	Significancia	0,000

De acuerdo con la tabla 19, el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,749) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Ho: No existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Tabla 20

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1

		Variable 2 - Dimensión 1 Empatía
Variable 1	Rho de Spearman	0,713
Actitud participativa	Significancia	0,000

De acuerdo con la tabla 20, el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,713) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Ho: No existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Tabla 21

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2

		Variable 2 - Dimensión 2 Congruencia
Variable 1	Rho de Spearman	0,701
Actitud participativa	Significancia	0,000

De acuerdo con la tabla 21, el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,701) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Ho: No existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Tabla 22

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3

		Variable 2 - Dimensión 3 Cordialidad
Variable 1	Rho de Spearman	0,720
Actitud participativa	Significancia	0,000

De acuerdo con la tabla 22, el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,720) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

Prueba de hipótesis específica 4

Hi: Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Ho: No Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Tabla 23

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 4

		Variable 2 - Dimensión 4 Manejo de conflictos
Variable 1 Actitud participativa	Rho de Spearman	0,717
	Significancia	0,000

De acuerdo con la tabla 23, el valor de significancia calculado (0,000) fue menor al planteado (0,05), por lo que es posible afirmar la existencia de correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,717) indica que la correlación es positiva y alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En conclusión, se afirma que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. De hecho, esta correlación es positiva y alta.

IV. Discusión

Los resultados demostraron que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,749. Del mismo modo, se demostró que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,713. Asimismo, se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,701. Y finalmente se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,720.

De acuerdo con los resultados encontrados, las relaciones interpersonales y las actitudes participativas se encuentran relacionadas para desarrollar capacidades funcionales determinadas, organizadas y específicas por el maestro a fin de cumplir fines, metas, objetivos y propósitos en la institución educativa donde laboran. Por consiguiente, cabe precisar que los maestros perciben de manera respetuosa y con agrado su cooperación, su interacción y su participación de forma coherente, participativa, abierta e ideal. Caracterizadas por una predisposición y control positivo en sus relaciones interpersonales, lo cual beneficia su labor, sus intereses y motivaciones, en esa razón los resultados encontrados coinciden con las conclusiones de Alpízar (2014), quien señaló que los docentes de matemáticas en su mayoría le conceden suficiente importancia a la dimensión afectiva en su relación con sus estudiantes. Asimismo, los docentes tienen actitudes positivas hacia la comprensión, interacción, bienestar, atención y desarrollo de sus estudiantes, por lo que mantienen una relación simétrica hacia ellos durante y fuera de sus sesiones de clase. Asimismo, las percepciones de otros docentes respecto a otros compañeros docentes han tenido una alta relación con las relaciones que tienen con estos. Del mismo modo, se apreció que los docentes con actitudes positivas lograron las mejores relaciones con sus estudiantes, y por tanto, las mejores percepciones.

En este análisis, los hallazgos de Alpízar manifiestan una tendencia y reciprocidad entre las actitudes y sus preferencias de interacción hecho que corrobora los resultados encontrados, de tal modo que las actitudes de los docentes

no dan paso a la intolerancia o la falta de tacto en las relaciones interpersonales, lo cual perjudicaría no solo a las relaciones de los docentes sino a todo el clima del sistema educativo escolar. Por otro lado, se afirma que hablar de actitud integra iniciativas y por ende el buen funcionamiento colectivo en los docentes de manera deliberada con la meta de alcanzar metas específicas que incidan en la convivencia y en las buenas relaciones entre maestros, en ese sentido, Bolaños (2015), concluyó en su estudio que el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena, pues presentan valores teóricos como el respeto, la tolerancia, la escucha, también muestran relaciones de amistad, tienen percepciones positivas de sí mismos y de los demás así como un buen nivel de comunicación, por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil.

Según lo señalado, los resultados obtenidos no se contraponen a los hallazgos del investigador, sino por el contrario consideran que los docentes saben manejar los conflictos en sus relaciones interpersonales por medio de la aplicación de reglas básicas de comunicación y de relaciones de amistad. Por consiguiente, se afirma que las propias experiencias y el contexto educativo con sus pares posibilita una buena actitud y por tanto una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo.

Otro aspecto que considerar es la afirmación que el docente es el factor de éxito y modelo en la escuela a seguir y por tanto su comportamiento y actitud positiva determinan su capacidad para solucionar eventualidades propias del desarrollo y trabajo en la escuela, por ello es capaz de resolver discrepancias con miembros del equipo mediante una buena comunicación, llegando a acuerdos admisibles y tolerables para las partes. Conforme a ello, Souza (2013), en su estudio concluyó que los docentes ejercen poder sobre el saber de sus alumnos, asimismo, el estilo de los profesores, y principalmente sus actitudes, resultan principalmente del contexto y de sus interrelaciones con otros docentes.

Los resultados del investigador confirman que una conducta rutinaria irreflexiva se ve soslayada por el dinamismo de las interacciones establecidas por cada maestro. En este marco de ideas la actitud participativa del docente resuelve los problemas o diferencias que puedan ocurrir en el trabajo. De tal forma Fernández (2014), señaló que los factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores son la edad, sexo, años de servicio, preparación académica y especialidad profesional. Al respecto, solo el 49% tiene grado académico de maestría y un 27% grado de doctor. En relación con su trabajo el 54% se interesa en continuar con su trabajo y relación con las asociaciones de variables que se conformaron en el estudio no existe relación significativa entre las variables.

Al respecto, se señala que, estos factores tienen poca incidencia en su actitud, en contraparte variables como la desconfianza, la subordinación y el conflicto están caracterizando a los maestros de muchas escuelas, por ello, cabe señalar que esta situación plantea retos y desafíos para confrontarlas de manera coherente y efectiva. Sin embargo, la prioridad apremiante es impulsar el cambio actitudinal si así lo requiriese el docente con el fin de lograr maestros competentes y eficaces con una adecuada inteligencia emocional para fortalecer sus relaciones interpersonales con sus compañeros, sus estudiantes y la sociedad.

Otro aspecto que considerar es que la mayoría de escuelas tienen carencias y presentan dificultades en el clima, situación que amerita una toma de acción urgente para impulsarla a que cumpla la función que le concierne. En ese sentido, Obando (2012) en su estudio concluyó, que se evidencia un conocimiento organizativo en los procesos de participación docente para la toma de decisiones, refiriéndose al conocimiento de los pasos que realizan y los procedimientos de participación en las reuniones de coordinación o de junta general. Asimismo, concluye que la escuela es cada vez más autónoma e inteligente, con una gestión educativa que promueva la participación real, eficiente, eficaz y significativa de los actores educativos.

Según lo señalado, el docente es la figura primordial, es quien realiza o no los planes de acción, quien transmite la visión colectiva de la escuela o quien la dificulta y en otros aspectos es la pieza clave para el desarrollo de las organizaciones

educativas.

De tal modo Villegas (2012), concluyó que existe un 61.2 % de docentes tienen una actitud predominantemente de acuerdo con las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual en tres instituciones educativas de Ventanilla. Estos resultados también confirman las hipótesis demostradas, puesto que la actitud del docente conforma un medio de emprendimiento y logro para alcanzar los niveles de participación deseada en la institución. En vista de lo anterior, las actitudes del docente crean condiciones de trabajo en equipo y optimización del tiempo para coordinar con sus colegas, en ese sentido se afirma que la actitud del docente es lo más importante para su desenvolvimiento laboral. Finalmente se afirma que el factor actitud favorece la participación activa y la cooperación del profesor para realizar de manera coordinada su trabajo en el aula con sus compañeros de trabajo.

V. Conclusiones

Primera: Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,749.

Segunda: Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,713.

Tercera: Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,701.

Cuarta: Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,720.

Quinta: Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,717.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a las instituciones educativas que asuman el liderazgo para crear actitudes favorables y positivas en sus docentes, con el compromiso esencial de converger la misión de la escuela en actitudes observables en la participación, en sus modos de pensar, actuar y pensar y que sea coherente con el conjunto de necesidades y contexto de la escuela.

Segunda: Se recomienda a los docentes fortalecer su identidad con la escuela, mediante una gestión participativa y de cooperación para crear una cultura y un clima de inclusión social sin diferencias de ningún tipo y por ende alcanzar la tan deseada satisfacción laboral.

Tercera: Se recomienda a toda la comunidad educativa valorar el desempeño del docente promoviendo el respeto y consideración colectiva por su sacrificada labor, asimismo apoyar la participación transformadora en una actitud aprendida y centrada en la gestión directiva de sus propias habilidades con acciones de colaboración entre los miembros de su institución con la comunidad.

Cuarta: Se sugiere a la institución desarrollar programas de intervención para apoyar la motivación del docente con el fin de crear una mejor actitud laboral y consecuentemente mejorar sus relaciones interpersonales en lo afectivo y en lo comportamental, lo cual reflejaría gratitud, puesto que como seres humanos ellos necesitan el reconocimiento y la valoración para el progreso de la formación en el Perú.

VII. Referencias

- Alpízar, M. (2014). *Actitudes del docente de matemáticas de enseñanza secundaria (eso y bachillerato) en la relación docente estudiante: Un estudio mediante el grupo de discusión, sobre metaconsciencia actitudinal de los docentes de matemática de ESO-Bachillerato en su práctica docente* (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Angulo, A. y Valqui, C. (2013). *Liderazgo transformacional y nivel operativo de la programación curricular en instituciones educativas primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos, 2012* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Perú.
- Antuña, Á., Cano, F., y Garcia, J. (2012). *Modelos teóricos en psicología de la personalidad*. Universidad de Sevilla, España.
- Arellano, M. (2012). *Efectos de un programa de intervención psicoeducativa para la optimización de las habilidades sociales de alumnos de primer grado de educación secundaria del centro educativo diocesano el buen pastor* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arroyo, G. (2013). *Relación entre liderazgo directivo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los docentes de los institutos pedagógicos de la Región Puno, 2010* (Tesis de maestría) Universidad Católica Santa María, Perú.
- Balart, M. (2013). *La empatía: La clave para conectar con los demás. Claves del poder personal*, 13, 86-87.
- Amado, L. (2016). *Resolución de conflictos. Medios alternos para transformar disputas*. Venezuela: UNAM.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Briñol, P. (2013). *Actitudes*. Universidad Autónoma de Madrid, España.

Contreras, C., Díaz, B., y Hernández, E. (2012). *Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/1159.zip>.

Corona, Y. y Morfin, M. (2014). *Diálogo de saberes sobre participación infantil*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Davis, P. (2014). *Cognición y aprendizaje*. Perú: Ministerio de Educación.

Deconceptos (s.f.). *Concepto de disposición*. Recuperado de: [http:// deconceptos.com/ general/disposición](http://deconceptos.com/general/disposicion).

DefinicionABC (s.f.). *Definición de estímulo*. Recuperado de: [http:// www. definición abc .com/general/estimulo.php](http://www.definicionabc.com/general/estimulo.php).

Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (2008). *Conocimiento del entorno*. Recuperado de: <https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/27740/entorno.pdf/4d84b80c-0967-46cd-a982-d0f80184f391>.

EcuRed (s.f.). *Costumbre*. Recuperado de: <https://www.ecured.cu/Costumbre>.

Enríquez, L. (2014). *Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años*. (Tesis de maestría) Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Fernández, J. (2014). *Factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores: implicaciones en su rol como docente*. (Tesis doctoral). Universidad Metropolitana, Venezuela.

Frager, R. y Fadiman, J. (2013). *Teorías de la personalidad*. España: Oxford.

- Garretón, P. (2013). *Estado de la convivencia escolar, conflictividad y su forma de abordarla en establecimientos educacionales de alta vulnerabilidad social de la provincia de concepción, chile*. (Tesis doctoral) Universidad de Córdoba, Chile.
- Gómez, N. (2012). *Relación entre la capacidad de memoria de trabajo en estudiantes de secundaria del Colegio General Ignacio Zaragoza y su actitud hacia las matemáticas*. Universidad de Montemorelos, México.
- Gotzens, C., y Badía, M. (2012) *Desarrollo y aplicación de un Programa actitudinal para la formación del profesorado de educación primaria*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Gutiérrez, G. y Restrepo, A. (2007). *La resolución creativa de conflictos*. Recuperado de: [https:// canarias intercultural. files. WordPress.com/2009/10/la-resolucion-creativa de conflictos-manual-de-actividades.pdf](https://canariasintercultural.files.wordpress.com/2009/10/la-resolucion-creativa-de-conflictos-manual-de-actividades.pdf)
- Heider, G. (1958). Análisis causal de la acción. Recuperado de: http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/pos/E/CO/AM/08/Analisis.pdf.
- Hernandez. F. (2012). *The psychology of interpersonal relations*. Estados Unidos: Psychology Press
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ibañez, F., Botella, R., Doménech, U., Lajeunesse, Y., Martínez, O., Pallí, P., Llombart, T., y Tirado, D. (2012). *Introducción a la psicología social*. Barcelona: UOC.
- Kolangui, T, Parra, Luz. (2013). *El dialogo para la resolución de conflictos*. México: Mc Graw Hill.

- Lucano, I. (2013). *Clima organizacional y valores en la Empresa Gloria S.A. – La Libertad*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Martín, F. y Delgado, M. (2013). *Razonamiento clínico y entrevista clínica*. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/rceap/rceap_a2009m5n17/rceapa2009m5n17a4.pdf.
- Merino, E. (2012). *Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional*. *INFAD Revista de Psicología*, 1 (5), 529-535.
- Moratinos, P. y Hervás, M. (s.f.). *Las creencias*. Recuperado de: <http://www.galeon.com/gemart/creencias.htm>.
- Nakamura, U. (2012). *Participación docente en el diseño del proyecto curricular institucional de una institución educativa pública de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Católica del Perú, Perú.
- Obando (2012). *Participación docente en la toma de decisiones*. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Observatorio Ciudadano Lima Cómo Vamos (2015). *¿Cómo vamos en seguridad? Quinto informe de resultados sobre calidad de vida*. Recuperado de: <http://www.limacomovamos.org/cm/wp-content/uploads/2015/11/CapituloSeguridad.pdf>.
- Palma, J. (2013). *Componentes cognitivos y afectivos en la configuración de la personalidad moral de los adolescentes*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.
- Pacheco, L. (2013). *Clima escolar: percibido por alumnos(as) y profesores(as) a partir de las relaciones sociales que predominan en las aulas de clase del Instituto Polivalente Dr. Doroteo Varela Mejía de Yarumela La Paz*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.

- Pérez, M. (2013). *Así se forma un profesor en Finlandia*. Recuperado de <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20130321/abci-formacin-profesores-es-paños-201303201451.html>.
- Psicología Online (s.f.). *Definición de actitud*. Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/pir/definicion-de-actitud.html>.
- Rivas, Á. (s.f.). *Habilidades sociales y relaciones interpersonales*. Fundación Gil Gayarre, España.
- Rizo, M. (2013). George Simmel, Sociabilidad e Interacción. Aportes a la Ciencia de la Comunicación. *Cinta Moebio*, 27, 43 – 60
- Salazar, L., y Usco, G. (2015). *Factores que influyen en la participación de los docentes para elaborar el PCI de una institución educativa pública del nivel primario de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Católica del Perú, Perú.
- Sánchez, A., Ramos, E. y Maset, P. (2012). *La actitud participativa en salud: entre la teoría y la práctica*. Universidad de Murcia, España.
- Sánchez, J. (2015). Adela cortina: el reto de la ética cordial. *Brocar*, 39, 397 – 422.
- Souza, S. (2013). *Las actitudes del profesor como influyen en la realidad educativa* (Tesis de maestría) Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil.
- Soto, C. (s.f.). *Comportamiento humano psicología: definición del comportamiento humano, y como la luna puede afectar el comportamiento de las personas*. Recuperado de: <https://psicologosenlinea.net/1688-comportamiento-humano.pdf>.
- Tomas, U. (2013). *Las tres actitudes básicas de la persona – Carl Rogers*. Recuperado de: <http://elpsicoasesor.com/las-tres-actitudes-basicas-de-la-persona-carl-rogers/>.

- Ubillos, S., Mayordomo, S y Páez, D. (2013). *Componentes de la actitud. Modelo de la acción razonada y acción planificada*. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>.
- Universidad Peruana Los Andes (2014). *Procesos afectivos y motivacionales*. Recuperado de: <http://distancia.upla.edu.pe/libros/psicología/05/proc%20afectivos%20y%20motivacionales.pdf>.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Perú: Macro.
- Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Villegas, M. (2012). *Actitud del docente de primaria respecto a la educación inclusiva en tres Instituciones Educativas de Ventanilla*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola: Perú.
- Virtudes, J. (2013). *¿Qué es "trato digno" para los pacientes?* Chile: Superintendencia de Salud.
- Webdianoia, G. (s.f.). *Acción*. Recuperado de: <http://www.webdianoia.com/glosario/display.php?action=view&id=339&from=action=search%7Cby=A>.
- Yankovic, B. (2011). *Emociones, sentimientos, afecto. El desarrollo emocional*. Recuperado de: <http://www.educativo.utalca.cl/medios/educativo/profesores/basica/desarrolloemocion.pdf>.
- Ydrogo, N. (2015). *Participación de los líderes pedagógicos en la elaboración del proyecto curricular institucional*. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Católica del Perú, Perú.

Anexos

Anexo 1: Artículo científico



Actitudes participativas y relaciones interpersonales en los docentes de la Red - 02, Rimac – 2016

AUTOR:

Br. María Del Rosario Aguado Alvarado
mariadelrosaa@hotmail.com

Escuela de postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El presente trabajo de investigación se titula: Actitudes participativas y relaciones interpersonales en los docentes de la Red - 02, Rimac – 2016. La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. En cuanto a la metodología, la investigación fue de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 95 docentes elegidos de manera censal. Se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario para medir ambas variables de estudio. El instrumento se elaboró con cinco categorías de respuesta: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Del mismo modo se realizó la validez de contenido por medio de la técnica del juicio de expertos y con una confiabilidad alta para ambos instrumentos. Los resultados concluyeron que: Existe relación directa entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac, 2016. Demostrándose con la prueba de correlación una fuerte relación entre variables, siendo también significativa.

Palabras Clave: actitudes participativas, cognitivas, comportamentales, relaciones interpersonales, empatía, congruencia, cordialidad y manejo de conflictos.

Abstract

The present research is entitled: Participatory Attitudes and Interpersonal Relationships in the Teachers of the Network - 02, Rímac - 2016. The purpose of the research was to determine the relationship between the participatory attitudes and the interpersonal relationships of the teachers of Network 02, Rímac - 2016. Regarding the methodology, the research was of quantitative and correlational design. The study population consisted of 95 teachers chosen in a census form. We used the survey technique and a questionnaire to measure both study variables. The instrument was developed with five categories of response: never, almost never, sometimes, almost always and always. In the same way, the validity of content was made through the technique of expert judgment and with a high reliability for both instruments. The results conclude that: There is a direct relationship between the participatory attitudes and the interpersonal relationships of the teachers of the Network 02, Rímac, 2016. A strong relationship between variables was demonstrated with the correlation test, being also significant.

Keywords: participatory, cognitive, behavioral, interpersonal relationships, empathy, congruence, cordiality and conflict management

Introducción

Una actitud participativa es una predisposición del individuo, sostenida en el tiempo, para tratar temas específicos, en las cuales se pueden hacer expresiones libres. No es un comportamiento, sino un sentimiento. Por tanto, la actitud participativa se puede definir como la habilidad de un individuo para participar dentro de grupos o equipos de personas. En las relaciones interpersonales intervienen un conjunto de factores que hacen que una persona pueda comunicarse, entenderse o informarse con el resto de personas a través interacciones suficientes y necesarias a lo largo del ciclo vital, de este modo nuestra forma de relacionarnos frente a una nueva situación será de acuerdo a como una persona se comporta de manera habitual haciéndolo sentir cómodo o incomodo como producto de esas relaciones. La

investigación consideró en su análisis algunos trabajos previos los cuales permitieron orientar y direccionar el estudio en un alcance correlacional.

Alpízar (2014), desarrolló la investigación titulada: Actitudes del docente de matemáticas de enseñanza secundaria (ESO y bachillerato) en la relación docente estudiante, realizado en la Universidad Autónoma de Barcelona de España. El análisis de los datos permitió concluir que los docentes de matemáticas en su mayoría le conceden suficiente importancia a la dimensión afectiva en su relación con sus estudiantes. Asimismo, los docentes tienen actitudes positivas hacia la comprensión, interacción, bienestar, atención y desarrollo de sus estudiantes, por lo que mantienen una relación simétrica hacia ellos durante y fuera de sus sesiones de clase. Salazar y Usco (2015), realizaron la investigación titulada: Factores que influyen en la participación de los docentes para elaborar el PCI de una institución educativa pública del nivel primario de Lima. Las conclusiones señalaron que: la clasificación de los dos grandes factores planteados en el marco teórico, fueron factores propios del docente: actitud, motivación, convicción docente y formación profesional, y factores de la organización institucional: condiciones de trabajo, trabajo en equipo y optimización del tiempo. También se identificó que los primeros factores afectan en la participación de los docentes para elaborar el PCI y que los segundos intervienen en la participación de estos actores educativos.

De acuerdo con Ubillos, Mayordomo y Paez (2013), la definieron desde la perspectiva de Allport como “un estado de disposición mental organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo y dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones” (p. 1).

Contreras, Díaz y Hernández (2012), manifestaron que “una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (p. 146).

Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red - 02, Rímac – 2016?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016

Objetivos específicos

Determinar la relación entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Determinar la relación entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Determinar la relación entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Determinar la relación entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

La investigación se desarrolló en 95 docentes de cuatro instituciones educativas.

La presente investigación, al proponer una relación entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales en el personal docente, ofrecerá resultados que serán de utilidad para investigaciones orientadas a solucionar problemas de enseñanza e interrelaciones de docentes en los diferentes niveles educativos. Por tanto, habrá una redundancia en mejores ambientes de aprendizaje, mejores percepciones de los estudiantes y de los padres de familia, y, por ende, un mejor prestigio institucional. Del mismo modo, los resultados serán de utilidad para las instituciones educativas de educación básica y superior que se encuentren inmersas en un proceso de mejora de relaciones interpersonales de sus docentes y la formación de sus estudiantes. De esta forma, los resultados serán sustento de futuras investigaciones experimentales que desarrollen programas de mejora en las relaciones interpersonales en las diferentes instituciones educativas donde exista la necesidad de llevarlas a cabo.

Método

El estudio desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo básica y alcance correlacional. Hernández, Fernández y Batista (2014), señaló que los estudios de alcance correlacional “determinan la relación o asociación que existe entre variables, se analizan cuantificándose y

estableciéndose las vinculaciones entre sí” (p.93). Asimismo, Hernández, et al. (2014) señaló que “los estudios de este enfoque abordan los problemas bajo un procedimiento secuencial y probatorio sobre la realidad observada, para ello se formulan hipótesis y su comprobación se basa en la medición matemática y en el análisis estadístico con el propósito de probar las teorías propuestas” (p.40). La población de estudio estuvo constituida por 95 docentes de cuatro instituciones educativas, elegidos de manera censal. La técnica utilizada para la recolección de datos en ambas variables fue el cuestionario elaborado con una escala ordinal y cinco categorías de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, que fueron aplicados en un solo momento y en tiempo único a los docentes. El procedimiento para recolectar los datos se realizó de acuerdo con los permisos solicitados en la institución pública estudiada, con ese fin se procesaron los datos para ser analizados en forma descriptiva e inferencial utilizándose el estadístico de correlación de Spearman.

Resultados

Los resultados de la investigación indicaron que:

La actitud participativa de los docentes tiene una predominancia porcentual en el nivel regular, del mismo modo las relaciones interpersonales manifiestan una predominancia porcentual en el nivel regular.

De acuerdo con los resultados inferenciales, se indica que:

Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Asimismo, se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. También, se ha demostrado una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Del mismo modo existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Finalmente, los resultados señalaron que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.

Discusión

De acuerdo con los resultados encontrados, las relaciones interpersonales y las actitudes participativas se encuentran relacionadas para desarrollar capacidades funcionales determinadas, organizadas y específicas por el maestro a fin de cumplir fines, metas, objetivos y propósitos en la institución educativa donde laboran. Por consiguiente, cabe precisar que los maestros perciben de manera respetuosa y con agrado su cooperación, su interacción y su participación de forma coherente, participativa, abierta e ideal. Caracterizadas por una predisposición y control positivo en sus relaciones interpersonales, lo cual beneficia su labor, sus intereses y motivaciones, en esa razón los resultados encontrados coinciden con las conclusiones de Alpízar (2014), quien señaló que los docentes de matemáticas en su mayoría le conceden suficiente importancia a la dimensión afectiva en su relación con sus estudiantes. Asimismo, los docentes tienen actitudes positivas hacia la comprensión, interacción, bienestar, atención y desarrollo de sus estudiantes, por lo que mantienen una relación simétrica hacia ellos durante y fuera de sus sesiones de clase. Asimismo, las percepciones de otros docentes respecto a otros compañeros docentes han tenido una alta relación con las relaciones que tienen con estos. Del mismo modo, se apreció que los docentes con actitudes positivas lograron las mejores relaciones con sus estudiantes y, por tanto, las mejores percepciones.

Conclusiones

Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,749.

Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,713.

Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,701.

Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,720.

Se ha demostrado que existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016. Con un valor de 0,717.

Bibliografía

- Alpízar, M. (2014). *Actitudes del docente de matemáticas de enseñanza secundaria (eso y bachillerato) en la relación docente estudiante: Un estudio mediante el grupo de discusión, sobre metaconsciencia actitudinal de los docentes de matemática de ESO-Bachillerato en su práctica docente* (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Contreras, C., Díaz, B., y Hernández, E. (2012). *Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Recuperado de: 2012a/1159/1159.zip.
- Salazar, L y Usco, G. (2015). *Factores que influyen en la participación de los docentes para elaborar el PCI de una institución educativa pública del nivel primario de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Católica del Perú, Perú.
- Ubillos, S., Mayordomo, S y Páez, D. (2013). *Componentes de la actitud. Modelo de la acción razonada y acción planificada*. Recuperado de: [http:// www.ehu.eus/documents/ 1463215/1504276/Capitulo+X.pdf](http://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf).
- Hernández, R.; Fernández C. y Batista P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw – Hill.

DECLARACIÓN JURADA

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

Yo, Rosario Aguado Alvarado, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría con Mención en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N.º 21439804, con el artículo titulado: “Actitudes participativas y relaciones interpersonales de los docentes de la Red - 02, Rímac – 2016”

declaro bajo juramento que:

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

Lugar y fecha

Nombres y apellidos

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?	Determinar la relación entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.	Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.	Actitudes participativas	Cognitiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Manejo de conflictos. • Evaluación de aportes. • Toma de decisiones democráticas. • Importancia del trabajo en equipo. • Importancia hacia las opiniones de otras personas.
Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.	Hipótesis específica 1 Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la empatía de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.		Afectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprecio a los aportes y logros de otras personas. • Integración a trabajos en equipo.
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.	Hipótesis específica 2 Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la congruencia de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.		Comportamental	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de posturas distintas. • Reconocimiento de errores. • Mención de méritos de otras personas. • Comprensión. • Colaboración. • Amistad. • Convivencia.
Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.	Hipótesis específica 3 Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y la cordialidad de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.		Congruencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Reproches. • Justicia. • Familiaridad.
Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016?	Objetivo específico 4 Determinar la relación entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.	Hipótesis específica 4 Existe una relación positiva entre las actitudes participativas y el manejo de conflictos de los docentes de la Red 02, Rímac – 2016.	Relaciones interpersonales	Cordialidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Compartimento de recursos. • Sinceridad.
				Manejo de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> • Discusiones. • Competencias. • Polémicas.

Anexo 3: Constancia de haber aplicado los instrumentos

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EVALUAR EL ACTITUDES PARTICIPATIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA RED - 02, RÍMAC

Señora coordinadora de la Red 02, del Rímac reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, María Del Rosario Aguado Alvarado, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 21439804 que, por motivos académicos, es necesario el desarrollo de la investigación, titulada: “Actitudes participativas y relaciones interpersonales de los docentes de la Red - 02, Rímac – 2016”

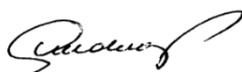
Por tal motivo, se solicita a su persona que se autorice realizar la evaluación de la investigación, con el fin de diagnosticar la problemática observada a fin de ayudarlos a mejorar de una forma adecuada y eficiente.

La fecha y horas sugeridas para realizar esta actividad está programada para el día a las 9:00 am.

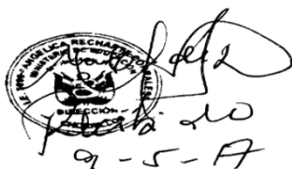
Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para el niño estudiante, como para los que realizan esta investigación.

Rímac 9-5-2017

Atentamente.



María Del Rosario Aguado Alvarado



Apéndice 4: Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO DE ACTITUD PARTICIPATIVA

Estimado docente:

Por medio del presente, solicito a usted se sirva responder el presente cuestionario, el cual ha sido diseñado para evaluar sus actitudes participativas. Agradeceré responda a cada una de las preguntas formuladas, marcando la respuesta correspondiente con un aspa (x), y aplicando su total sinceridad.

1. **Cuando se realizan reuniones de trabajo docente ¿Tiene usted conciencia de la importancia y motivos de estos trabajos?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
2. **Cuando se ejecutan trabajos grupales en clases ¿Conoce usted la importancia y motivos de estos trabajos?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
3. **Cuando sucede un conflicto entre sus colegas docentes ¿Sabe usted cómo abordarlos y darles solución?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
4. **Cuando sucede un conflicto entre sus estudiantes ¿Sabe usted cómo abordarlos y darles solución?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
5. **Cuando sus colegas dan aportes a un tema de discusión ¿Sabe usted cómo apreciarlos y evaluarlos?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
6. **Cuando sus estudiantes expresan algún tipo de aporte a un tema de clase ¿Sabe usted cómo apreciarlos y evaluarlos?**
Siempre ()

Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

7. **Al momento de tomar una decisión ¿Sabe usted qué debe hacer para que estas tengan el mayor aspecto democrático posible?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

8. **¿Se siente usted a gusto cuando realiza actividades en grupo con sus colegas?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

9. **¿Considera usted importantes las reuniones docentes que se realizan en su institución educativa?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

10. **¿Considera usted importantes las opiniones de sus colegas dentro del ámbito de mejora educativa?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

11. **¿Considera usted importantes las opiniones que expresan sus estudiantes durante sus sesiones de clase?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

12. **¿Aprecia usted los aportes y logros académicos de sus colegas?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

13. **¿Aprecia usted los aportes y logros de sus estudiantes durante las sesiones de clase?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

14. **¿Participa usted activamente durante las reuniones de trabajo docente?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
15. **¿Ejecuta usted constantemente sesiones de trabajo en equipo?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
16. **¿Busca usted que sus colegas expresen, en caso las hubiera, posturas distintas a la suya y a las de los demás?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
17. **¿Busca usted que sus estudiantes expresen, en caso las hubiera, posturas distintas a la suya y a las de los demás?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
18. **Cuando usted comete un error ¿Lo notifica a sus colegas y/o estudiantes?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
19. **Cuando un colega da un aporte en la solución de un problema ¿Hace el reconocimiento debido ante los demás?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado docente:

Por medio del presente, solicito a usted se sirva responder el presente cuestionario, el cual ha sido diseñado para evaluar las relaciones interpersonales en su institución educativa. Agradeceré responda a cada una de las preguntas formuladas, marcando la respuesta correspondiente con un aspa (x), y aplicando su total sinceridad.

1. **¿Sus colegas muestran comprensión cuando un miembro tiene problemas o inquietudes en sus labores y vida familiar?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
2. **¿Trata usted de comprender a los estudiantes que tienen problemas o inquietudes en su vida escolar y/o personal?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
3. **¿Existe un trabajo en equipo dentro del equipo docente orientado al logro de los objetivos de las asignaturas del año escolar?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
4. **¿Existe un trabajo en equipo dentro del equipo docente orientado al éxito de las actividades escolares de aniversario y/o temporadas específicas de año?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
5. **¿Busca usted que los estudiantes desarrollen conductas de colaboración y trabajo en equipo dentro de su aula de clase?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
6. **¿Mantiene usted con facilidad una relación amical con sus colegas?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
7. **¿Mantiene usted una conducta amigable y accesible hacia sus estudiantes?**
Siempre ()

Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

8. **¿Existe un ambiente estable y armonioso entre usted y sus colegas en el día a día?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

9. **¿Puede usted mantener con facilidad un ambiente estable dentro de su aula de clase?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

10. **¿Los docentes son capaces de superar los reproches que surjan a causa de motivos académicos y/o personales?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

11. **¿Tiene usted facilidades para mantener una estabilidad entre los alumnos, a pesar de los conflictos que pueden su?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

12. **¿Considera usted que hay un trato justo entre usted y sus colegas docentes?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

13. **¿Fomenta usted un trato justo hacia sus estudiantes y entre los estudiantes?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

14. **¿Existe una identidad de grupo dentro del equipo de docentes?**

Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

15. **¿Promueve usted la identidad de grupo en su aula de clases?**

Siempre ()
Casi siempre ()

- Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
16. **¿Existe una cultura de compartir los conocimientos y recursos académicos entre los docentes?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
17. **¿Mantiene usted un trato de colaboración de conocimientos y recursos entre sus alumnos?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
18. **¿Existe una expresión honesta y autentica en las comunicaciones de parte de los docentes?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
19. **¿Promueve usted que sus estudiantes se expresen de forma honesta y autentica en sus mensajes hacia usted y sus compañeros de clase?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
20. **¿En la solución de problemas entre docentes se trata de dar soluciones que cubran las expectativas de ambas partes?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
21. **¿En la solución de problemas entre estudiantes, usted trata de dar soluciones que cubran las expectativas de ambas partes?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
22. **¿Entre docentes se promueve la competencia sana por el mejor destacamento académico y las promociones docente?**
Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

- 23. ¿Promueve usted la competencia sana entre sus estudiantes por el mejor desempeño académico y alcanzar altos méritos escolares?**
- Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
- 24. ¿Cuándo se realizan polémicas entre docentes, se escuchan las ideas y apreciaciones de ambas partes antes de tomar una decisión?**
- Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()
- 25. ¿Cuándo se realizan polémicas entre estudiantes, se escuchan las ideas y apreciaciones de ambas partes antes de tomar una decisión?**
- Siempre ()
Casi siempre ()
Algunas veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

Apéndice 5: Juicio de expertos

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para realizar la medición

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mo. Carlos Enrique Quiroz Quispe **DNI:** 42311890

Especialidad del validador: **Acreditación de la Calidad Educativa – Metodología de la investigación Científica**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de mayo de 2017



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. SEVILIAN SAENZ JOSE LUIS
DNI: 4.036.646

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN (METODOLOGÍA)

29 de 11 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

57	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
60	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
61	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3
63	2	2	3	3	3	1	1	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1
64	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3
65	3	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2
66	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	1
67	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
70	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
71	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
72	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1
73	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1
75	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
77	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
78	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
79	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
80	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
81	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
87	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
90	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
91	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2
92	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
93	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3
94	2	3	5	2	5	2	2	1	5	1	5	1	5	1	5	3	5	3	3
95	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1

Variable 2

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3
2	4	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	1	1	3	3	4	3	3	3	1	5	4	2	2	4
3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1
4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	3	3	3	3
6	1	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	5	3	2	1
7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
10	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3
11	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1
12	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1
13	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	5	5	5	5	3	5	3	5	2	3
14	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	1	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5
15	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2
17	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
19	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3
20	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	2
21	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3
22	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1
24	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
26	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3
27	5	4	4	5	3	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
28	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3
29	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
30	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
31	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
33	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5
34	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
35	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2
36	3	3	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
37	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1	3	3	1	2	2
38	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	4	1
39	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1
40	1	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	3
41	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
42	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5
43	5	4	4	5	2	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5
44	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	1
45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5
46	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2
47	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3
49	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2
50	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2
51	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	2
52	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
53	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3	5	5
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2
56	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
57	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2
58	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5

59	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1
60	3	1	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	
61	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	
62	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	
63	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	1		
64	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1		
65	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1		
66	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1		
67	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3		
68	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	1	1	1	
69	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	
70	1	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	
71	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	
72	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	
73	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	5	3	3	4	4	4	
74	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
75	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	
76	1	5	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	2	1	2	
77	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	
78	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	
79	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	1	
80	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	2	
81	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	
82	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
83	1	1	5	2	5	1	5	2	4	3	1	4	1	2	4	2	4	4	1	2	2	5	3	2	2	
84	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	
85	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	5	2	4	4	3	4	
86	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	
87	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
88	5	4	4	5	5	5	4	3	5	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
90	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	5	2	2	2	2	2	
91	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
92	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	
93	2	3	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
94	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	1	1	
95	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
90	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	