



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**“MODELO DE GESTIÓN POR VALORES PARA MEJORAR LAS
RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “JOSÉ LEONARDO ORTIZ” CHICLAYO - 2016”**

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN EDUCACIÓN**

AUTOR

Mg. Chero Silva Ricardo Francisco

ASESOR

Dr. Montenegro Camacho Luis

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

Presidente

Dr. Herry Lloclla Gonzales

Secretario

Dr. Luis Montenegro Camacho

Vocal

DEDICATORIA

A mis adoradas hijas Salma y Vania,
mi esposa Mirla, quienes con su
amor y comprensión me dan fuerzas
para seguir progresando.

A mis padres Adela y Ricardo, eternos
maestros y fuente inspiradora de mi labor
docente.

A Patricia y Ana, mis hermanas y
ejemplo de mujeres abnegadas .

Ricardo Francisco.

AGRADECIMIENTO

A vuestro Dios, por estar presente en cada momento de mi superación.

Con cariño a mis padres Adela y Ricardo, por hacer de mi una persona de bien y un profesional para enfrentar los retos que la vida me tiene preparado, a mis eternos maestros y fuente inspiradora de mi labor docente.

A mis amigos y compañeros de estudios por compartir experiencias que motivaron la cristalización de los logros obtenidos.

Al Dr. Luis Montenegro Camacho por su asesoría, por sus ideas y recomendaciones respecto a esta investigación.

Ricardo Francisco

DECLARACION JURADA

Yo, Mg Ricardo Francisco Chero Silva, estudiante del Doctorado de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 16735287, con la tesis titulada “MODELO DE GESTIÓN POR VALORES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ LEONARDO ORTIZ” CHICLAYO - 2016”

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la 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.

Chiclayo, 27 de noviembre del 2017.

Mg Ricardo Francisco Chero Silva
DNI 16735287

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada: Modelo de Gestión por valores para mejorar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz”- Chiclayo 2016”. El trabajo consiste en el diseño del modelo de Gestión para mejorar las relaciones interpersonales mediante .

Se espera que el presente trabajo de investigación constituya un aporte y se tome como modelo en otras Instituciones Educativas para superar el nivel de las relaciones interpersonales encontradas, pretendiendo que al término de la misma y al cumplimiento de los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de tesis 2016, de nuestra casa superior de estudios César Vallejo y obtener el grado de Doctor en Educación.

El autor.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema.....	17
1.3. Justificación:	18
1.4. Antecedentes.....	19
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo general.	24
1.5.2. Objetivos específicos.	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	25
.....	25
2.1. Base teórica	26
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	44
.....	44
3.1 Hipótesis	45
3.2 Variables	45
3.3. Metodología	47
3.3.1. Tipo de investigación	47
3.3.2. Diseño	48
3.3.3. Población y muestra	49
3.4 Métodos de investigación	50
3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
3.5.1. Técnica.....	50

3.5.2. Encuesta.....	51
3.5.3. Instrumentos.....	51
3.5.4. Cuestionario	51
3.5.5. Ficha técnica del instrumento.....	52
3.6 Métodos de análisis de datos	53
3.6.1. Tabla de frecuencia.....	53
3.6.2. Estadística descriptiva	53
3.7. Aspectos éticos.....	53
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	61
DE RESULTADOS.....	61
4.1 Resultados.....	62
4.2 Discusión de Resultados	120
V CONCLUSIONES.....	122
VI. SUGERENCIAS.....	123
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	124
ANEXOS.....	128

RESUMEN

La finalidad de la presente indagaciones “Proponer un Modelo de Gestión por Valores para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016”, asimismo se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo debe ser la Propuesta de un Modelo de Gestión por Valores, para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz –Chiclayo 2016?.

Con respecto a la hipótesis tenemos: La aplicación de un Modelo de Gestión por Valores si mejoró las Relaciones Interpersonales en La Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” - Chiclayo., el enfoque metodológico de la investigación es descriptiva con un diseño no experimental, teniendo como técnica para recabar la información la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Entre las conclusiones encontradas tenemos: Se logró diseñar un Modelo De Gestión Por Valores para Mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016, teniendo como fundamento tres fases como son: Fase 1 Aclaración de misión y valores, Fase 2 Comunicar y Fase 3, alinear los valores con las prácticas diarias, asimismo en este modelo se describen tres aspectos fundamentales como son: trabajo individual, trabajo en equipo y trabajo organizacional, finalmente el presente modelo a través de sus etapas conlleva a una mejora continua, permitiendo así lograr o alcanzar una excelente relación interpersonal en la I.E. Leonardina.

Palabras claves: Modelo, gestión, valores, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The purpose of the present inquiries is "Propose a Management Model for Values to improve Interpersonal Relations in the Educational Institution" José Leonardo Ortiz "-Chiclayo 2016", can also be found in the following question: What should the Proposal be like? Model? Management by Values, to improve the Interpersonal Relations in the Educational Institution "José Leonardo Ortiz - Chiclayo 2016".

With respect to the hypothesis: The application of a value management model to improve interpersonal relationships in the educational institution "José Leonardo Ortiz" - Chiclayo., The methodological approach of the research is descriptive with a non-experimental design, having as a technique to gather the information and the instrument of the questionnaire.

Among the new images we have: Phase 1 Clarification of mission and values, Phase 1 2 Communicate and Phase 3, align values with daily practices, also in this model described three fundamental aspects as a child: individual work, teamwork and work organizational, finally the present model through its stages leads to a continuous improvement, thus allowing logar or achieve an excellent interpersonal relationship in the Leonardina IE.

Keywords: Model, management, values, interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

La presente indagación se intitula “Modelo de Gestión por Valores para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” Chiclayo - 2016”

Según Pauchard (2002) afirma: “son las relaciones humanas positivas, la base para el buen funcionamiento de las instituciones”. Si estas no van bien, entonces dichas instituciones también se ven afectadas. En este contexto, consciente del rol que me compete asumir como directivo de la I.E. “José Leonardo Ortiz” me ha propuesto emprender un Trabajo de Investigación que coadyuve a la solución del problema que afronta la Institución Educativa que lesiona y deteriora el prestigio y la imagen institucional ganados por más de 50 años, no sólo en el ámbito local, sino también nacional e internacional, hecho que se produce porque entre el Personal Directivo, Docente y Administrativo no se ejercita la práctica de los valores y las buenas relaciones interpersonales, lo cual amerita proponer un Modelo de Gestión por Valores para propiciar el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Para efectos de esta investigación se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo debe ser la Propuesta de un Modelo de Gestión por Valores, para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz – Chiclayo 2016?.

Con respecto al objetivo de la indagación tenemos: Proponer un Modelo de Gestión por Valores para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016.

Se justifica la presente investigación desde el punto de vista pedagógica, didáctica, metodológica y social, el cual permitirá generar un conjunto de valores que permitan elevar el nivel de relaciones interpersonales entre los trabajadores de la I.E en estudio.

Para efectos de esta investigación se ha estructurado la investigación en capítulo de la siguiente manera: Capítulo I: Problema de investigación, el cual desarrolla

la problemática, formulación antecedentes, justificación, objetivos. Capítulo II: Se desarrolla las bases teóricas científicas. Capítulo III: Marco metodológico, se desarrolla la hipótesis, variables, población y muestra, métodos de investigación y técnicas. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones del caso, esperando de esta manera contribuir

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El presente trabajo de investigación se ha diseñado con el objetivo de implementar una gestión por valores en la institución educativa “José Leonardo Ortiz”, con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales en todos los actores educativos que intervienen en la institución mencionada, el cual a partir de un plan de mejoramiento continuo y el compromiso de sus miembros, liderados por un mediador, conlleve a a solucionar dificultades producto de la interacción humana y del propio desarrollo del trabajo.

Es importante considerar que en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” del distrito del mismo nombre, existe una gestión inclinada y rígida en la consecución de los objetivos que señalan las normas y directivas del sector, no hay compromiso mayor de los actores educativos y en especial del personal que labora, en apuntar a fines comunes que promuevan el desarrollo de buenas prácticas, lo que permite un servicio educativo limitado y escaso en relaciones humanas provechosas.

Toda gestión tiene propósitos y son los líderes, aquellos que deben tener la capacidad de lograr las metas con eficiencia, propiciando desempeños de los actoresy que estén alineados a un fin común; así mismo las actividades tienen que articularse dentro de un clima favorable, promovidos por el trabajo corporativo y cimentados en la misión que aborda la institución.

Según Drucker (1996) señala que:

“La gestión, recién al finalizar el siglo pasado ha entrado en un proceso de revolución y como tal ha desencadenado una serie de cambios y transformaciones en la naturaleza interna y en el sentido de conducción de las diversas organizaciones”, entre estas también de rango educativo, adquiriendo mucha importancia la práctica de las buenas relaciones interpersonales que promuevan un clima institucional adecuado. La crisis o malestar social como se suele mencionar, ha producido impactos en la

sociedad actual trastocando sus estructuras. El mundo en crisis, bajo la asistencia de la globalización, donde el nuevo encargo social apunta a la educación y sus actores en sus diversos niveles, debe generar paradigmas que sean las que impulsen generaciones con habilidades y capacidades competentes ante las adversidades.

Según Pérez (2004), en su investigación “las relaciones interpersonales tienen como base a la comunicación y el éxito” aquí se señala que son los directivos los responsables de propiciar un trato adecuado a sus trabajadores y condiciones laborales que promuevan un clima agradable entre ellos. Además, la comunicación debe ser clara y fluida entre su personal. De esa misma manera los trabajadores deben corresponder con una actitud positiva ante sus jefes. Si las autoridades no propician un ambiente laboral favorable, no motivan económicamente a sus empleados es posible que las relaciones interpersonales sean tóxicas, impidiendo así el desarrollo adecuado de la organización (p.19).

Por lo antes mencionado, se puede determinar que las personas que dirigen, en este caso una institución educativa, deben activar tareas, orientadas al mejorar las relaciones humanas entre sus trabajadores, conducir adecuadamente los canales de comunicación, promover el ejercicio de los valores como el respeto, la tolerancia, la fraternidad, etc.; ser líder y no jefe de los trabajadores, para el logro de los fines y metas institucionales. Nuestro país, aún no se sacude de la inercia de gobiernos nefastos, es así que en los 80s, la hiperinflación y un terrorismo cruel, sumado a los 90s con una economía en receso y una sistemas corruptos que empobrecieron a los peruanos, agudizaron las desigualdades, quebraron las instituciones e hicieron que gran parte de la población perdiera la esperanza y abandonara los valores de tolerancia, honestidad, transparencia, respeto, entre otros, dejando una profunda secuela de negatividad, temor, resentimientos, egoísmo, una sociedad polarizada, organizaciones, entre ellas, las Instituciones educativas, con una gestión inadecuada y una deficiente práctica de las relaciones interpersonales, no obstante de que éstas constituyen las vinculaciones

sobre las cuales se construye las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa, siendo el soporte como institución.

Según Pauchard (2002) afirma: “son las relaciones humanas positivas, la base para el buen funcionamiento de las instituciones”. Si estas no van bien, entonces dichas instituciones también se ven afectadas. Las relaciones humanas pueden determinar el éxito o fracaso de las organizaciones. Así en una institución educativa el trabajo cooperativo en equipo, el clima agradable de trabajo, las relaciones humanas positivas entre sus miembros, la pueden sacar adelante. Desde los albores de la humanidad se han desarrollado dichas relaciones humanas, las personas saben que se necesitan unas a otras, y que el surgimiento de la sociedad fue posible gracias a la interacción con los demás seres humanos. Por lo tanto, en toda organización es importantes desarrollarlas (p.38).

Así mismo, urge que las Instituciones Educativas formadoras de futuros maestros en nuestro país, todas sin excepción involucren planes de acción en Formación en Valores, empoderando a los futuros docentes de conceptos claves y relacionados sobre el particular, de manera que cuando ejerzan la delicada y difícil función de modelar la mente de niños y jóvenes lo hagan a partir de la práctica de valores, formando pertinentemente a los futuros ciudadanos de nuestra Patria.

La región Lambayeque, provincia de Chiclayo no está libre de esta realidad, la cual constituye una enorme amenaza para las Instituciones Educativas del área de influencia de esta provincia y específicamente para la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” de Chiclayo, institución que, actualmente, se encuentra afectada, en tanto la gestión realizada no ha promovido buenas relaciones interpersonales entre los actores educativos, sobre todo en los que laboran dentro de ella, así mismo ello repercute en la educación y formación de los estudiantes, siendo ellos el actor principal y al cual todos nos debemos en pro de su aprendizaje, urge así realizar un cambio de modelo de gestión, apostando por uno más humano e integrador, que enfatice las buenas prácticas y como esencia

el desarrollo del trabajo en equipo, manteniendo por sobre todo la práctica de valores tanto individuales como institucionales.

En este contexto, consciente del rol que me compete asumir como directivo de la I.E. “José Leonardo Ortiz” me ha propuesto emprender un Trabajo de Investigación que coadyuve a la solución del problema que afronta la Institución Educativa que lesiona y deteriora el prestigio y la imagen institucional ganados por más de 50 años, no sólo en el ámbito local, sino también nacional e internacional, hecho que se produce porque entre el Personal Directivo, Docente y Administrativo no se ejercita la práctica de los valores y las buenas relaciones interpersonales, lo cual amerita proponer un Modelo de Gestión por Valores para propiciar el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Por tanto es imprescindible que quienes tenemos la gran responsabilidad de gestionar los destinos de las instituciones educativas en nuestro país lleven a cabo urgentes acciones en lo que significa el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los actores educativos, promoviendo una cultura de respeto, confianza y valoración de los demás; una comunicación fluida y horizontal que conduzca al trabajo colaborativo, asegurando un claro entendimiento entre los miembros de la comunidad educativa y un ejercicio de liderazgo democrático, colaborativo y participativo, evitando el caos y la desorganización que obstaculizan el logro de los objetivos institucionales.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo debe ser la Propuesta de un Modelo de Gestión por Valores, para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz –Chiclayo 2016?.

1.3. Justificación:

En la I.E. “José Leonardo Ortiz”, las relaciones interpersonales presentan niveles no óptimos lo que dificulta lograr los objetivos y metas institucionales, provocando un conjunto de circunstancias adversas a la gestión de la institución educativa, por lo que el tesista aspira llevar a cabo esta investigación que está orientada a proponer un modelo de gestión por valores y su aporte se sustenta en los siguientes aspectos:

Aspecto pedagógico:

La **gestión pedagógica** (también gestión académico curricular y didáctica), a la cual corresponde el manejo y conducción de todos aquellos procesos que hacen posible el proceso enseñanza aprendizaje desde el campo curricular; por tanto involucra las actividades de planeamiento, organización e implementación destinadas a garantizar la óptima combinación de los factores educativos que hacen posible el proceso E-A, así también la tarea pertinente de los agentes educativos para obtener como resultado personas formadas de acuerdo a un perfil deseado y deseable, dicha combinación no sólo implica relaciones técnico pedagógicas, sino también una relación personal, social y humana.

Aspecto didáctico:

El modelo se estructurará considerando las estrategias de gestión por valores, permitiendo sobre todo al actor docente adquirir capacidades y actitudes positivas que pondrá en práctica desempeños adecuados ante la comunidad educativa y que indudablemente el actor estudiante, será el primer beneficiado al estar frente a docentes que ponen en práctica nuevos recursos metodológicos, que se adapten favorablemente al contexto situacional, comprendiendo y considerando las limitaciones del usuario escolar, dentro de un clima empático, productivo y fácil de asimilar.

Aspecto metodológico:

La metodología que se utilizará en el modelo de gestión por valores estará referida al uso de métodos en la investigación como el hipotético deductivo, en la que se probará la aplicación de una metodología educativa activa, esta a la vez exigirá que los docentes interactúen en forma colaborativa, mejorando las relaciones interpersonales en forma colegiada y entre todos los actores educativos.

Aspecto social:

La construcción y desarrollo de la sociedad, en la formación del estudiante tiene fundamento social y científico: En lo social se centra, principalmente, en el análisis de las relaciones existentes tanto interpersonales y con la sociedad actual, como es el caso de la IE en mención y referida a la búsqueda de un proceso de reflexión y crítica, que promueva la participación de todos los actores en la comunidad educativa en relación con la familia y la sociedad en conjunto.

Por lo tanto el presente trabajo de investigación beneficiará directamente a la población estudiantil en su conjunto de la IE “José Leonardo Ortiz” del distrito de José Leonardo Ortiz – Chiclayo.

1.4. Antecedentes

Ortega y Piña (2005): Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia; según Víctor Vroom Maturín, se realizó un estudio de:

Tipo descriptivo cuantitativo, aplicó un cuestionario en base a la teoría de Víctor Vroom y, mediante el modelo de análisis factorial obtuvo una adecuada validez de constructo. Su población de 15 empleados que representan la población total, los datos procesados afirman que el 100% opinó que la motivación es de gran importancia al momento de realizar sus labores, pues estar motivados les permite ejecutar sus tareas con más entusiasmo, mayor rendimiento entre otras cosas, contribuyendo de esta manera al éxito y desarrollo de la organización, sin embargo ellos no están

realmente motivados, esto ratifica de manera categórica que la empresa descuida y no toma en cuenta los factores motivacionales que estimulan al empleado dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales. Esta investigación evidencia orientaciones que permite implementar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Jose Leonardo Ortiz –Chiclayo 2016.

Quintero, Africano y Faria (2008): Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago – VADECOL.:

Realizó una investigación de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo, con una población de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados; se aplicó el cuestionario de 36 preguntas con cinco alternativas que fue validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento se obtuvo de los resultados de la prueba piloto. Se concluyó según los resultados obtenidos que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral. *La investigación se relaciona con el presente trabajo desarrollado, ya que ayuda a diseñar un modelo de Gestión por valores para mejorar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Jose Leonardo Ortiz –Chiclayo 2016.*

Arancibia (2007) España, en su investigación sobre clima organizacional llegó a concluir que:

“El éxito de una empresa se debe en gran medida a su clima y a su perfil satisfactorio. Cuando una empresa brinda a sus empleados un ambiente cómodo y agradable, entonces se genera entre estos, una sensación de bienestar, de compromiso, etc. por lo tanto mayor será su productividad y eficiencia en el trabajo”; se destaca aquí actividades que los trabajadores efectúan, lo que tiene que ver con las variables que se maneja en la presente investigación.

Palma Carrillo, S. (1998) *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Realizó una investigación de:

Tipo descriptivo correlación cuantitativa donde utilizó la escala de motivación de Steers, R. y Brausteind D, y la escala de medición de clima organizacional del Litwin, G. La muestra está conformada por 473 trabajadores a tiempo completo, entre docentes y empleados administrativos de tres universidades privadas de la ciudad de Lima; el análisis de correlación entre motivación y clima laboral permite afirmar que no existe una directa asociación entre las mismas; ambos aspectos evidencian un funcionamiento promedio y una baja relación entre sí, sin llegar a presentar niveles óptimos de motivación, presenta mejor puntuación los docentes y trabajadores con más de cinco años de servicio, personal con características relacionadas con la autorrealización e internalización de una cultura de trabajo.

El estudio realizado por el autor antes mencionado permite tener una idea de cómo aplicar estrategias que favorezcan actitudes referidas a mejorar las relaciones interpersonales; y que de alguna forma va a contribuir en la elaboración de nuestro modelo de Gestión por valores en la Institución Educativa Jose Leonardo Ortiz –Chiclayo 2016.

Chang Yui, A. (2010) *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClelland en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza* (tesis inédita de maestría). Universidad nacional mayor de San Marcos:

Se realizó un estudio cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; bajo el modelo de selección no probabilístico de voluntarios, la muestra estuvo integrada por 63 médicos, pertenecientes a los siguientes grupos: anestesiología, cirugía general, medicina interna, cirugía especialidades, medicina especialidades, gineceo obstetricia y pediatría. El instrumento empleado fue una encuesta basada en la teoría de las necesidades según McClelland, que consta de

15 preguntas formuladas con la técnica de Likert, y validada por Steers y Brausteind en 1976. La encuesta permitió clasificar el grado de motivación laboral en alto, medio, o bajo; y determinar si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación. Los resultados obtenidos evidenciaron que la motivación laboral fue alta en el 95.2%, media en el 4.8% y ninguno de los encuestados mostró un bajo grado de motivación laboral. Las variables que se relacionaron directamente con el grado de motivación laboral fueron: edad y tiempo de servicio. La condición laboral de “contratado por locación de servicio”, demostró intervenir de manera inversa a las variables antes mencionadas. No aportaron significancia estadística a la motivación laboral, el estado civil ni el grupo de especialidad. El tipo de necesidad predominante encontrado entre los participantes estuvo distribuido de la siguiente manera: Logro 75%, afiliación 14% y poder 11%.

Navarro y Romero (2006) *en su trabajo de investigación titulado Diagnóstico del clima organizacional y motivación laboral de la Institución educativa Nacional Pedro A. Labarthe de la ciudad de Chiclayo, tesis para obtener el grado de Magíster en Docencia y Gestión Educativa*, concluyen en que:

La mayoría de los trabajadores no reciben el apoyo de la autoridad inmediata superior para hacer un trabajo eficiente, presentando desmotivación en su gran mayoría. También concluyen que el criterio del personal docente y no docente de esta institución, está dividida ya que unos señalan que sus autoridades educativas no poseen buena planeación del trabajo; que la organización adolece de una labor sistematizada; provocando el deterioro del clima organizacional, siendo afectado directamente a la motivación laboral. componente de suma importancia para que los trabajadores se sientan a gusto en la ejecución de sus labores y de estrecha relación con lo que se aborda en la presente investigación.

Gallo B. y Gallo M. (2009), *en su trabajo de investigación titulado Influencia del Clima Organizacional en la Motivación laboral del docente en la Institución Educativa Santa Magdalena Sofía de la ciudad de Chiclayo, tesis para obtener*

el grado de Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Concluyen que:

La motivación laboral de los docentes de esta institución es buena, lo cual indica que estos se esfuerzan para obtener lo mejor de su trabajo y que sienten motivados en realizar trabajos de calidad, y de realización personal aprovechando plenamente su potencial y capacidad. Con respecto a la correspondencia existente entre clima organizacional y la motivación laboral de los docentes se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables.

Herrera (2011), *en su trabajo de investigación titulado Motivación, satisfacción y clima laboral de los docentes de la I.E. Karl Weiss de la ciudad de Chiclayo, tesis para obtener el grado de Magíster en educación. A partir de los resultados obtenidos concluye que:*

El 98% de los docentes de esta institución tienen un nivel medio de motivación, siendo la dimensión identidad y autonomía la más significativa mientras que la dimensión retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracteriza el nivel de motivación baja. Las dimensiones que generan una motivación media en los docentes se caracteriza por la identidad, la cual está relacionada con la importancia de los resultados que logran del trabajo y las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal; y la autonomía, dimensión bajo la cual consideran que la responsabilidad con la que asumen su trabajo, les permite tomar decisiones con grados de libertad generados por sus competencias. De otra manera los docentes consideran que no es tan bueno el ambiente que hay entre sus compañeros y sienten que no es el mejor trato el que se les da. Observamos en este trabajo la correspondencia entre las variables en estudio y similitud con lo que estamos investigando.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Proponer un Modelo de Gestión por Valores para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016.

1.5.2. Objetivos específicos.

1. Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016, a través de una Test.
2. Diseñar un Modelo De Gestión Por Valores para Mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016
3. Describir las teorías de un Modelo de Gestión por Valores para Mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016.
4. Validar el Modelo de Gestión por Valores para Mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Base teórica

2.1.1. Concepción de Gestión.

Según Ivancevich (1996) señala que:

Las organizaciones, conocidas como las estructuras administrativas y funcionales, manejadas por gestores, es decir aquellas personas que guían, dirigen y supervisan el trabajo y el rendimiento de los empleados; son los motores que propulsan a las tres economías mundiales dominantes: Estados Unidos, Japón y Alemania. Los gestores y directivos fueron elementos imprescindibles para planear, dirigir y controlar las organizaciones que dieron lugar a la economía industrial urbana. En este contexto, la concepción de gestión se enmarca a partir de varias perspectivas:

La Gestión como proceso.

Según Ivancevich (1996) señala que: “La gestión es, precisamente, un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa”

La Gestión como disciplina.

Según Ivancevich (1996) señala que:

La gestión como disciplina implica que se trata de un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio. Así pues, la gestión es una asignatura con principios, conceptos y teorías. Estudiamos la gestión para entender esos principios, conceptos y teorías y para aprender la manera de aplicarlos en el proceso de la gestión empresarial

La Gestión y las personas.

Según Ivancevich (1996) señala que:

La palabra gestión, usada en este sentido, se refiere a las personas (gestores) que tienen a su cargo el proceso de gestión. Los gestores son las personas que

asumen la responsabilidad principal para la realización del trabajo en una organización. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Las personas son la sangre que da la vida a la organización

Según Casassus (2000) señala que:.

Gestión, semánticamente, significa conducción u orientación de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema técnico administrativo. Técnicamente se la entiende como el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos medios para lograr los propósitos establecidos fines. Conjunto de políticas orientaciones o directrices que norman y promueven el desarrollo de la organización que guían el accionar de la Institución. La gestión, entonces, armoniza medios recursos, procesos, actividades y fines objetivos o propósitos a alcanzar, así como guía las acciones y decisiones.

2.1.2. Concepción de Gestión Educativa.

Según Cruces (2005) señala que:

La Gestión Educativa se define como el conjunto de acciones pedagógicas integradas con las gerenciales que realiza un directivo, con múltiples estrategias estructuradas convenientemente para influir en los actores del proceso educativo, que partiendo de objetivos permiten conducir un sistema escolar del estado inicial al deseado con miras a cumplir un encargo social determinado. Es la actuación básica del directivo. La Gestión Educativa es la vinculación de todas las acciones que posibilitan los fines de la institución: Educar. El objetivo primordial de la Gestión Educativa es centrar, focalizar, nuclear a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los estudiantes.

Según Cruces (2005) señala que:

La Gestión Educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de una institución educativa, a ser ejecutadas con el fin de lograr los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional. La gestión Educativa debe entenderse como una forma de administrar, gerenciar o

conducir, aplicando herramientas y técnicas que utiliza la ciencia administrativa aplicada a otros campos; entonces ejercida desde las instituciones educativas debe constituirse en la gestión de recursos que la sociedad pone en sus manos para lograr objetivos o fines que en su jerarquía más alta está referida a la formación integral de ser humano. La gestión educativa aborda tres maneras concretas de ejercicio: La gestión institucional que implica la marcha de la organización educativa en su conjunto que en sentido prospectivo debe destacar la creación de un ambiente o clima institucional pertinente construido sobre la base de relaciones interpersonales sólida, una adecuada cultura institucional y de otra parte la práctica de funciones administrativas básicas: planificación, organización, dirección y control.

2.1.3. La Cultura Institucional como base para el desarrollo de la Organización Educativa.

Según Lorenzi (1996) señala que:

La cultura institucional es el conjunto de valores y creencias compartidos por los actores de una institución que se observan en sus actividades y en su actuar e identifican la naturaleza de la misma. Deberá ser comunicada e internalizada por cada uno de los miembros que integran la familia institucional a fin de que se conozcan y pongan en práctica en forma cotidiana. La cultura de una organización proporciona el contexto social a través del cual se realiza el trabajo, encamina a sus miembros en la toma de decisiones, en la forma cómo se utiliza el tiempo y la energía, qué hechos se analizan con atención y cuáles se rechazan de plano, cuál opción se mira de manera favorable desde el comienzo, qué tipo de persona se selecciona a fin de trabajar para y dentro de la institución; es decir cómo se hace todo en la institución. Toda cultura organizacional debe contener, al menos, cuatro ingredientes que son: tradición, unidad, sentido de pertenencia y reciprocidad

Según Lorenzi (1996) señala que:

La tradición sugiere un vínculo común entre el presente y el pasado, la historia de una organización puede aportar experiencias útiles que pueden servir de guía para interpretar eventos presentes y moldear el futuro. La unidad se desarrolla

en la medida en que la persona se siente parte integral de un todo mayor, para ello es indispensable el ejercicio del liderazgo por parte del director, a quien le corresponde acoger normas y representar valores centrales a través de prácticas, actitudes y sobre todo de ejemplo persona.

De esta manera, el personal docente y administrativo de la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz”, deben acoger como modelo, el propuesto por el director y encaucen su propio comportamiento para que esté acorde y sea coherente con el nivel de la Institución Educativa. El sentido de pertenencia implica ante todo estabilidad, seguridad y satisfacción de pertenecer a un grupo cuyos objetivos y estrategias permiten la propia realización personal; esto se obtiene mediante la identificación de comportamientos deseables y el esfuerzo a través del uso adecuado de elementos de motivación y de la aplicación de principios de afinidad, justicia, lealtad, claridad y reconocimiento.

Según Malagón (2003) señala que:

La cultura organizacional es el sistema de significados compartidos por los miembros de una organización y que la distingue de otras organizaciones; entiéndase por sistema de significados al conjunto de formas comunes de pensar y actuar de quienes forman parte de una entidad que tienen de peculiar el ser compartidos y definir lo característico de una determinada organización. De esto se deriva los distintos soportes de la cultura de una organización educativa; de un lado el conjunto de valores, ideales, creencias y sus diversas manifestaciones: elementos simbólicos, mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado, que algunos expertos denominan como ideario o filosofía del Centro Educativo y de otro lado el conjunto de actitudes y tipos de comportamiento que de aquellos se derivan.

Según Malagón (2003) señala que:

La cultura organizacional es parte de la Identidad Institucional, que es el ideario de la institución educativa, puesto que encierra los ideales y rasgos distintivos que sustentan su personalidad; es su peculiar manera de ser y actuar que lo hace inconfundible respecto de las otras instituciones; involucra a la filosofía institucional, que es una integración de principios, criterios y valores que sirven de fundamento epistemológico, antropológico, cultural, social, educativo, afectivo

y moral a una Institución Educativa para llevar a cabo su labor, con base en sus características que la diferencian de las demás instituciones del entorno y la diversidad étnica y cultural de la comunidad y región donde se encuentra inmersa. El elemento principal para el desarrollo de la filosofía institucional es la misión, que es la declaración inequívoca de los propósitos o fines de la Institución Educativa, que la distingue de otras, es la razón de ser, su naturaleza, el fundamento último de la existencia de dicha Institución Educativa. Otro elemento que trasciende de la filosofía institucional es la visión, que es el manifiesto preciso y suficiente que una Institución Educativa quiere y espera ser en el futuro. Es una imagen mental de un estado futuro deseado, comprometiéndose a colocar a la institución en una posición determinada.

2.1.4. Los valores como ejes que rigen el comportamiento humano en una Institución Educativa.

Según COJAL (2005) señala que:

Los peruanos y latinoamericanos del siglo XXI debemos crecer ahora a través de la internalización y práctica de valores como son el respeto, la honradez, la tolerancia, la justicia, la solidaridad, la democracia, entre otros a fin de que en las Instituciones Educativas se promueva un buen ejercicio de las relaciones interpersonales que conlleven a generar un clima institucional favorable. Valor del verbo valere, tener un precio se relaciona con Axiología, que viene del griego "Axon": lo que vale, lo digno, lo justo, lo que vale la pena.

Según Rivera (2006) señala que:

Los valores son el conjunto de ideales, de lealtades sociales o de virtudes que deben interiorizarse para provocar el desarrollo humano en todas sus dimensiones. Son las categorías que rigen el comportamiento humano en una sociedad con el fin de lograr lo que se considera bueno y que busca el bien común. Son las propiedades de las acciones o los comportamientos que producen beneficios, utilidad, belleza y bondad.

Según Piaget (1978)

Piaget dice: Valor es el carácter afectivo atribuido al objeto en función de las necesidades del sujeto. Valor significa literalmente algo que tiene un precio, que es querido, es de mucha estima o que vale la pena; en ese sentido, algo por el que uno está dispuesto a sufrir o a sacrificarse, algo que es una razón para vivir y si fuere preciso para morir. Así los valores aportan a la vida la dimensión de significar algo para alguien; son los rieles que mantienen el tren en su camino y le facilitan el desplazarse suavemente. Los valores proporcionan motivos; dan identidad a la persona; le ponen facciones, nombre, carácter. Los valores son algo que ocupa el centro de la propia vida marcando su extensión y su profundidad. Rigen la vida de la institución y la de sus miembros; constituyen el marco de referencia de la cultura institucional, de esta manera deben ser conocidos y aceptados por todos los actores educativos de la institución. Los valores están contemplados básicamente en el comportamiento ético y moral, en el respeto por los demás, en la responsabilidad laboral y profesional, en la calidad en el trabajo, en la responsabilidad personal, en la productividad, en la innovación, en la creatividad y competitividad que la institución logre en el desarrollo de su misión y visión, en los objetivos, en la práctica de los valores sociales propios de la región, en la responsabilidad social, en la disciplina, en el nivel y calidad del servicio educativo, en el liderazgo personal e institucional.

Según Malagon (2005).

Los valores son los cimientos de toda cultura organizacional, perfilan el éxito en términos concretos para los empleados y establecen reglas para la organización. Los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su comportamiento diario. Los valores inspiran la razón de ser de cada institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la institución de las personas. Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas; éstos señalan las metas reales, así como las creencias y conceptos básicos de una organización y en ese sentido forman la columna de la cultura organizacional. Los valores son los elementos que motivan las acciones y del comportamiento humano, definen el carácter fundamental y definitivo de la organización, crean un carácter de identidad del personal con la organización. Los valores deben

ser precisos, iguales compartidos y aceptados por todos los actores y niveles de la organización, para que exista un criterio único que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización.

2.1.5.Las Relaciones Interpersonales como sustento de las Organizaciones Educativas.

Según Fors (2006) señala que:

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. Es la habilidad que tienen las personas en interactuar con los de su especie. Es la interacción por medio de la comunicación entre las personas y el grupo al cual pertenece. Nos permiten crecer como individuos respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos. Es la interacción recíproca entre dos o más personas, aprender a interrelacionarse con los demás respetando sus condiciones y aceptándolos como son, con defectos y virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás.

Según Fors (2006) señala que:

Las relaciones interpersonales se desarrollan a partir de la capacidad de relacionarse con otros sujetos para llevar a cabo proyectos comunes a través de la cooperación, integración, respeto mutuo, respeto y tolerancia de las diferencias y puntos de vista, las relaciones interpersonales constituyen el conjunto de nexos y vinculaciones sobre las cuales se construyen las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa. Es el soporte social marco institucional, eje y sustento en una organización, no es otra cosa que la trama de relaciones establecidas entre sus miembros. Destacan las actitudes y el trato personal que se establece entre los miembros de la comunidad educativa, así como las vinculaciones y la comunicación técnico profesional ligada a los desempeños, destacando los nexos profesionales y la relación propiamente educativa, por consiguiente sus componentes sustantivos son las personas o agentes organizacionales y sus vinculaciones a través de la comunicación. Las relaciones constituyen el tejido de interacciones directas que desarrollan los actores en una I.E., interacciones que traslucen tanto opciones

individuales como vinculaciones funcionales en torno a los desempeños que la Institución Educativa requiere.

2.1.6. El Modelo propuesto se sustenta en las siguientes teorías:

Teoría de las Relaciones Humanas.

Según Elton Mayo (1976) señala que:

La Teoría de las Relaciones Humanas, también denominada Escuela Humanística de la Administración, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos y fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración, la que pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. A pesar de la hegemonía de la teoría clásica y del hecho de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa importante durante las cuatro primeras décadas de este siglo, sus principios no siempre se aceptaron de manera sosegada, específicamente entre los trabajadores y los sindicatos estadounidenses. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales

En tal sentido, la Teoría de las Relaciones Humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

La Teoría de las Relaciones Humanas surgió sobre la base de:

Según Elton Mayo (1976) señala que:

a. La necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense. En este sentido, la teoría

de las relaciones humanas se convirtió en un movimiento dirigido a la democratización de los conceptos administrativos, los cuales deben ser reconsiderados, en el Colegio Nacional José Leonardo Ortiz a efectos de que el personal docente y no docente tenga una participación decidida en la toma de decisiones y en la gestión de la Institución Educativa.

b. El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.

c. Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kart Lewin, fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela; Dewey, indirectamente, y Lewin, de manera más directa, contribuyeron bastante a su concepción.

d. Las conclusiones del experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración.

El experimento de Hawthorne permitió delinear los principios básicos de la Escuela de las Relaciones Humanas. Entre las conclusiones principales pueden mencionarse las siguientes:

a. El nivel de producción depende de la integración social.

Se constató que el nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador, como afirmaba la teoría clásica, sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean. Es su capacidad social la que establece su nivel de competencia y de eficiencia, y no su capacidad de ejecutar correctamente movimientos eficientes en un tiempo previamente establecido. Cuanto más integrado socialmente está en el grupo de trabajo, mayor será la disposición de producir. Si el trabajador reúne excelentes condiciones físicas y fisiológicas para el trabajo y no está integrado socialmente, la desadaptación social se reflejará en su eficiencia. De allí que es imperativo que en la IE José Leonardo Ortiz los trabajadores promuevan el trabajo cooperativo a fin de que logren integrarse a la institución propiciando la buena práctica de las relaciones interpersonales generando un ambiente favorable en aras de que contribuya a elevar la calidad de la educación en el Centro Educativo.

b. El comportamiento social de los trabajadores.

El comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo. En general, los trabajadores no actúan ni reaccionan aisladamente como individuos, si no como miembros de grupos. En el experimento de Hawthorne, los individuos no podían establecer por sí mismo su cuota de producción, sino que debían dejar que la estableciera e impulsara el grupo. Ante cualquier trasgresión de las normas grupales, el individuo recibía castigos sociales o morales de sus compañeros para que se ajustara a los estándares del grupo. La teoría clásica no llegó a percibir que el comportamiento de los empleados está influenciado por las normas y los valores de los grupos sociales en que participan. Kurt Lewin verificó posteriormente que el individuo se resistirá al cambio para no apartarse de los parámetros del grupo, en tanto éstos permanezcan inmodificables. Debido a que el poder del grupo para provocar cambios en el comportamiento individual es muy grande, la administración no puede tratar a los trabajadores individualmente, como si fueran átomos aislados, sino como miembros de grupos de trabajo, sujetos a las influencias sociales de estos grupos. Los trabajadores no reaccionan como individuos aislados frente a la administración, a sus decisiones, normas, recompensas y castigos, sino como miembros de grupos sociales cuyas actitudes se hallan influenciadas por códigos de conducta grupal. Es la teoría del control social sobre el comportamiento. La amistad y los grupos sociales de los trabajadores poseen significado trascendental para la organización y, por lo tanto, deben ser considerados los aspectos importantes en la teoría de la administración.

La Teoría de las Relaciones Humanas contrapone el comportamiento social del trabajador al comportamiento mecánico propuesto por la teoría clásica, basado en la concepción atomística del hombre.

c. Las recompensas y sanciones sociales.

Durante el experimento de Hawthorne se comprobó que los obreros que producían muy por encima o muy por debajo de la norma socialmente determinada, perdían el afecto y el respeto de los compañeros; así, los trabajadores de la sala de montaje de terminales preferían producir menor y, en consecuencia, ganar menos que poner en riesgo las relaciones de amistad con sus compañeros. El comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas o estándares sociales. Cada grupo social desarrolla creencias y expectativas con relación a la administración: esas creencias y expectativas –

reales o imaginarias- influyen no sólo en las actitudes sino también en las normas o estándares de comportamiento que el grupo define como aceptables, a través de los cuales evalúa a sus integrantes. Son buenos compañeros y colegas, si se ajustan a esas normas y estándares de comportamiento, y son pésimos colegas o compañeros desleales, si transgreden aquellas normas y estándares.

Según Taylor (1978) señala que:

Para Taylor, y para la mayoría de los autores clásicos, predominaba el concepto del hombre económico, según el cual el hombre es motivado e incentivado por estímulos salariales y económicos. De allí se deriva el hecho de que casi todos los precursores de la administración científica hayan elaborado un plan de incentivo salarial para evaluar la eficiencia y bajar los costos operacionales. Taylor afirmaba que si se elegía un buen método, se seleccionaba el ejecutor adecuado –de acuerdo con sus características físicas- y se ofrecía un esquema de renumeración basado en la producción –que aumentara proporcionalmente a la eficiencia del empleado-, este produciría el máximo posible hasta el límite de su capacidad fisiológica, si las condiciones ambientales lo permitían.

Elton Mayo y sus seguidores creían que esa motivación económica era secundaria en la determinación del rendimiento del trabajador. Conforme a la Teoría de las Relaciones Humanas, a las personas las motiva, principalmente, la necesidad de reconocimiento, aprobación social y participación en las actividades de los grupos sociales en que conviven. De allí surge el concepto de hombre social.

Las recompensas y sanciones no económicas influyen significativamente en el comportamiento de los trabajadores y limitan, en gran parte, el resultado de los planes de incentivo económico. Aunque esas recompensas sociales y morales son simbólicas y no materiales, inciden de manera decisiva en la motivación y la felicidad del trabajador.

d. Los grupos informales.

Mientras los clásicos se preocuparon exclusivamente por los aspectos formales de la organización; autoridad, responsabilidad, especialización, estudios de tiempos y movimientos, principios generales de administración, departamentalización, etc., en Hawthorne los investigadores se concentraron casi por completo en los aspectos informales de la organización (grupos

informales, comportamiento social de los empleados, creencias, actitudes, expectativas, etc.). La empresa pasó a ser vista como una organización social compuesta de diversos grupos sociales informales, cuya estructura no siempre coincide con la organización formal, es decir, con los propósitos y la estructura definidos por la empresa.

Los grupos informales constituyen la organización humana de la empresa, que muchas veces está en contraposición a la organización formal establecida por la dirección. Los grupos informales definen sus reglas de comportamiento, sus formas de recompensas o sanciones sociales, sus objetivos, su escala de valores sociales, sus creencias y expectativas, y cada participante los asimila e integra en sus actitudes y su comportamiento.

La Teoría de las Relaciones Humanas esbozó el concepto de organización informal: la organización no solo se compone de personas aisladas, sino del conjunto de personas que se relacionan espontáneamente entre sí. Una organización industrial es algo más que una multiplicidad de individuos que actúan según sus intereses económicos. Esos individuos también experimentan afectos y sentimientos, se relacionan entre sí, y en su trato diario tienden a establecer patrones de interacción. La mayoría de los individuos que aceptan esos patrones tienden a aceptarlos como verdaderas imprescindibles y obvias, y reaccionan de acuerdo con lo que ellos determinan.

e. Las relaciones humanas.

En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la Teoría de las Relaciones Humanas estudió a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos.

Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada, que incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y, a la vez, recibe mucha influencia de sus semejantes. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatos. En su comportamiento influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas informales existentes en los distintos grupos.

En la empresa surgen las oportunidades de desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad de grupos y las interacciones que se presentan necesariamente. Solo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados: la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente.

Sólo el ejercicio de óptimas relaciones humanas en la Institución Educativa José Leonardo Ortiz traerá consigo el fortalecimiento de la organización y como tal la generación de un ambiente agradable de trabajo.

f. La importancia del contenido del cargo.

Según Elton Mayo (1976) señala que:

La forma más eficiente de división del trabajo no es la mayor especialización de éste (y, por tanto, una mayor fragmentación). A pesar de que no se preocuparon mucho por este aspecto, Elton Mayo y sus colaboradores verificaron que la especialización extrema -defendida por la teoría clásica- no garantizaba más eficiencia en la organización. Por ejemplo, observaron que los obreros de la sala de montaje de terminales cambiaban con frecuencia de puesto para evitar la monotonía, contrariando la política de la administración de la empresa. Esos cambios presentaban efectos negativos en la producción, pero al parecer elevaban la moral de todo el grupo.

Según Elton Mayo (1976) señala que

A partir de esas conjeturas, se evidenció que el contenido y la naturaleza del trabajo influyen grandemente en la moral del trabajador. Los trabajos simples y repetitivos tienden a volverse monótonos y mortificantes, lo cual afecta de manera negativa las actitudes del trabajador y reduce su eficiencia y satisfacción.

En este contexto es necesario que al personal docente y no docente de la Institución Educativa José Leonardo Ortiz se le asigne tareas y funciones en las que se sienta a gusto y sea capaz de cumplirlas a cabalidad, previa coordinación, más no de manera impositiva y en el marco de favores de grupo.

g. El énfasis en los aspectos emocionales.

Los elementos emocionales inconscientes –incluso irracionales- del comportamiento humano atraen a casi todos los forjadores de la Teoría de las Relaciones Humanas. De ahí que algunos autores los denominen sociólogos de la organización.

Elton Mayo destaca que, mientras la eficiencia material aumentó poderosamente en los últimos 200 años, la capacidad humana para el trabajo colectivo no mantuvo el mismo ritmo de desarrollo, por tanto el progreso industrial estuvo acompañado de un profundo desgaste del sentimiento espontáneo de cooperación. Mayo afirma que la solución a este problema no puede encontrarse en el retorno a las formas tradicionales de organización, sino que debe buscarse en una nueva concepción de las relaciones humanas en el trabajo.

Según Skinner (1996) señala que.

La Teoría de las Relaciones Humanas estudia la organización como grupos de personas; hace énfasis en ellas; se inspira en sistemas de psicología; delegación plena de la autoridad; autonomía del trabajador; confianza y apertura; énfasis en las relaciones humanas entre los empleados; confianza en las personas; dinámica grupal e interpersonal.

Este enfoque describe la forma en la que los gestores interactúan con sus subordinados; la atención se centra en las necesidades, objetivos y expectativas del trabajador individual. Los seguidores de este enfoque creen que para desarrollar buenas relaciones humanas los gestores han de saber por qué sus trabajadores se comportan del modo en que lo hacen y qué factores psicológicos y sociales influyen en ellos. Llamam la atención a los gestores acerca de la importancia del papel que juegan los individuos en la determinación del éxito o del fracaso de la organización, tratan de demostrar de qué manera los procesos y funciones de gestión se ven afectados por las diferencias en las conductas individuales y por la influencia de los grupos en el lugar de trabajo. La gestión debe considerar la necesidad de reconocimiento y de aceptación social que tienen los empleados y al grupo de trabajo como una fuerza positiva que hay que utilizar productivamente. Los gestores, por tanto, deben ser capacitados en habilidades para el trato con la gente, así como en habilidades técnicas. En su

comportamiento influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas existentes en los distintos grupos.

En tal sentido, en el presente trabajo de investigación hacemos suyos los postulados de la Teoría de Relaciones Humanas, los cuales fundamentan la propuesta de un modelo de gestión a fin de que los directivos de la IE “José Leonardo Ortiz” proporcionen un trato a su personal docente y administrativo y determinen por qué se comportan del modo en que lo hacen, considerando que actualmente, las relaciones interpersonales no son de las mejores en la IE.

2.1.7. Teoría de los Valores.

Según Reguero (1996) señala que:.

La Axiología es la parte de la Filosofía que estudia a los valores con el objeto de formular una teoría que permita explicar la existencia y vigencia de todo un mundo de producción humana que tiene importancia definitiva para la vida del hombre y su desarrollo histórico social. La Teoría de los Valores pretende ser una ciencia reflexiva y crítica, que analiza desde la objetividad de la razón el problema moral referido a la representación de esas “guías” para la vida práctica que son los valores. La Teoría de los Valores cobra singular importancia en esta época de crisis que vivimos para tratar de esclarecer las bases individuales y colectivas sobre las que se están edificando los distintos proyectos de país que actualmente se debaten en el plano político y económico

Según Reguero (1996) señala que:.

La Teoría Ética Deontológica trata de responder situaciones relacionadas con que la conducta es buena si es compatible con el respeto a la persona humana; si no considera a las personas sólo como medios y es buena, a la vez, si puede ser erigida en máxima para todos los seres humanos. En el fondo todas estas respuestas son filosóficamente equivalentes, significa que la conducta en cuestión es generalizable, que yo trato a los demás como yo quisiera que me traten a mí; es decir, como fines en sí mismos, como personas dotadas de libertad y responsabilidad.

Según Reguero (1996) señala que:.

Esta Teoría se denomina Deontológica, del griego “deontos”, que significa valor. Fue expresada en su forma más rigurosa por Emmanuel Kant, filósofo alemán del siglo XVIII. Es la teoría que probablemente se acerca más a resolver todos los problemas éticos por ser fundamentalmente una teoría basada en el respeto a la persona humana. La Ética estudia los valores relativos a la conducta humana. Estudia valores cuya validez es universal como el bien, el respeto, la honradez, la tolerancia, la justicia, la solidaridad, la democracia, la justicia. Hoy vivimos en una realidad, en la que existe una profunda crisis de valores, realidad que involucra a la IE José Leonardo Ortiz, Institución Educativa que no obstante los problemas que afronta comparte las aspiraciones de quienes persiguen el cultivo de un nuevo estilo de vida moral, aspiración de una organización democrática con justicia, libertad, tolerancia, respeto, honradez y solidaridad que promueva la práctica de buenas relaciones interpersonales y propicie un clima agradable de trabajo.

En esta línea es la teoría que nos sirve de sustento para la construcción del presente trabajo de investigación, teniendo en cuenta que, en los últimos tiempos la práctica de los valores ha devenido en crítica, originando un quiebre en las relaciones interpersonales, hecho que se aprecia en la IE José Leonardo Ortiz generado también por la falta de confianza entre el personal directivo, docente y administrativo para retomar la riendas de su propio destino y construir así un proyecto de Institución Educativa basado en una serie de valores fundamentados en el la tolerancia, el respeto mutuo, la justicia, la solidaridad, la democracia, la honradez, entre otros de tal suerte que sea relevante para todos los actores del Centro Educativo.

2.1.8. Teorías del Liderazgo.

Según Steven.(1996) señala que:

El liderazgo es el proceso, mediante el cual se influye en otras personas para alcanzar los objetivos de la organización. Las Teorías del Liderazgo sostienen que el estilo de conducta específico del líder ha de ser contingente o relativo a

una situación determinada si éste es efectivo La Teoría de los rasgos describe sistemáticamente al líder efectivo que se centra en sus atributos físicos y en su personalidad La Teoría del Estilo Conductual destaca la eficacia del líder en función de su conducta-lo que el líder hace- y no en mérito a los rasgos que el líder posee. Los líderes eficaces centran su atención tanto en el trabajo como en las actitudes y expectativas de sus trabajadores

La Teoría Situacional refiere que la conducta del líder es la que mejor se adapta al marco de condiciones de una situación específica La Teoría del Camino Meta establece que el rol del líder es lograr que el empleado se implique en actividades de la organización que llevan a recompensas que el empleado valora positivamente

Para efectos del presente Modelo de Gestión por Valores para mejorar las relaciones interpersonales y lograr un clima institucional en el Colegio Nacional de José Leonardo ,Ortiz hacemos suyas estas teorías de liderazgo, porque consideramos que el Director de la Institución Educativa tiene que poseer un liderazgo fuerte sobre la base de sus méritos y de su personalidad y permitiendo que el personal docente y no docente se implique, precisamente, en todas las actividades de la Institución Educativa.

1. Los gestores son elementos indispensables para planear, organizar, dirigir y controlar las instituciones.
2. El gestor o directivo debe asignarle real importancia al capital humano con el cual trabaja y al que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización, considerando que el personal es la sangre que da la vida a la institución.
3. En la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz”, siguiendo a Drucker se debe desarrollar la gestión aplicando el saber existente a producir resultados en beneficio de la institución.
4. El objetivo primordial de la gestión educativa es centrar, focalizar, nuclear a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los estudiantes.
5. Es indispensable el ejercicio del liderazgo por parte del director a quien le corresponde acoger normas y valores centrales a través de prácticas, actitudes

y sobre todo de ejemplo personal; de manera que los trabajadores acojan como modelo, el del director y encaucen su propio comportamiento.

6. La cultura es la médula de la organización que está presente en todas las acciones que realizan sus miembros; en tal sentido, la cultura es a la organización como la personalidad es al individuo.

7. Los valores están contemplados básicamente en el comportamiento ético y moral, en el respeto por los demás, en la responsabilidad laboral y profesional, en la calidad en el trabajo, en la creatividad y competitividad que la institución logra en el desarrollo de su misión y visión y deben estar en todo el actuar humano.

8. Las relaciones interpersonales constituyen la capacidad para trabajar juntos con una meta definida haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y para los seres que nos rodean. Nos ayudan a crecer como individuos respetando la forma de ser de los demás sin dejar de ser nosotros mismos.

9. El clima institucional es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan entre el conjunto de agentes de la organización; éste tiene que ser favorable para lograr el desarrollo de la institución.

10. El presente modelo tiene como fundamentación teórica: la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, la Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow, la Teoría Ética (Deontológica) de Valores y las Teorías de Liderazgo (Teoría de los Rasgos. Teoría del Estilo Conductual. Teoría Situacional. Teoría del Camino Meta)

11. Las relaciones interpersonales tienen que ser óptimas para lograr un clima institucional adecuado y por consiguiente el progreso de la Institución Educativa José Leonardo Ortiz .

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

La aplicación de un Modelo de Gestión por Valores si mejoró las Relaciones Interpersonales en La Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” - Chiclayo.

3.2 Variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable independiente: **Gestión por Valores.**- La gestión por valores es un modelo de gestión estratégica basado en el desarrollo de los factores culturales de las organizaciones.

Variable dependiente: **Relaciones Interpersonales.**- Son capacidades de relación entre sujetos para llevar a cabo proyectos comunes a través de la cooperación, integración, respeto mutuo, respeto y tolerancia de las diferencias y puntos de vista.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

VARIABLE INDEPENDIENTE	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
Relaciones Interpersonales	Autocontrol	Paciencia	1	Encuesta y cuestionario
		Tranquilidad	2	
		Decidía	3	
		Comprensión	4	
		Cólera	5	
		Introvertido	6	
		Opinión	7	
		Honestidad	8	
		Discusión	9	
		Reacción	10	
		Agresión	11	
	Empatía	Reconciliación	12	
		Disgustos	13	
		Molestias	14	
		Elogios	15	
		Bromas	16	
		Defensa	17	

		Afecto	18
		Insultos	19
		Disculpas	20
		Atención	21 y 22
	Tolerancia	Molestia	23
		Desprecio	24
		Sinceridad	25
		Ofensa	26
		Prejuicio	27
		Opiniones	28
		Religión	29
		Crítica	30
		Reservado	31
		Sentimientos	32
		Prevalecer	33
		Aproveche	34
	Trabajo en equipo	Colaboración	35
		Participación	36
		Defiendo a mi grupo	37
		Aceptar errores	38
		Dar opinión	39
		Sugerir alternativas	40
		Evaluar	41
		Tareas	42
		Dependencias	43-45
		Trabajo en equipo	46-48

VARIABLE DEPENDIENTE	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento
Gestión por Valores	Misión y valores	Directivos	Análisis documental
		Líderes de unidad	
		Empleados	
		Clientes	
		Otros interesados	
	Comunicar	Actividades de la compañía	
		Materiales de comunicación	
		Mecanismos de comunicación	
		Prácticas de comunicación informal	
	Alinear los valores a las prácticas diarias	Prácticas individuales	
		Prácticas de equipo	
		Prácticas organizacionales	

3.3. Metodología

3.3.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación: Descriptiva y Propositiva

A parte de narrar los hechos, trata de encontrar o explicar la conducta de las variables y su fin es encontrar las causas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En esta oportunidad se relacionan dos variables como son el Modelo de Gestión por valores y las relaciones interpersonales.

3.3.2. Diseño

Si el tipo de indagación es no-Experimental. PROPOSITIVA. Se propondrá un Plan estratégico.

$$M_1 \quad O \quad P \quad EH$$
$$T_1 \quad T_2$$

Donde:

M₁: Conjunto de individuos observados: docentes y administrativos

O: se refiere a la muestra observada.

P: Ofrecimiento de solución (propuesta), Modelo de Gestión por Valores

T₁: Tiempo de medición.

T₂: Tiempo estimado.

EH: Es el “escenario hipotético” futuro proyectado.

3.3.3. Población y muestra

La **población** está constituida por los trabajadores, docentes y administrativos (73 personas) de la IE “José Leonardo Ortiz” de Chiclayo, quienes presentan las siguientes características:

- Edad : 30 – 65 años
- Población : Mixta
- Lugar de residencia : Región Lambayeque
- Situación económica : Media

CUADRO
POBLACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA IE “JOSÉ
EONARDO ORTIZ”-CHICLAYO

PERSONAL	N°
Docente	63
Administrativo	7
Directivo	3
TOTAL	73

- Fuente: CAP Y PAP 2016 – UGEL Chiclayo
- Fecha: Abril del 2016

La **muestra**, se determinó de manera no probabilística.

3.4 Métodos de investigación

Para la investigación a desarrollar se utilizaron los siguientes métodos:

Métodos empíricos:

La observación dirigida: Esta técnica consiste en el contacto directo que tiene el investigador con el objeto de estudio, es decir para determinar el desarrollo de las habilidades básicas en los estudiantes del cuarto grado de educación secundaria.

Este se utilizó durante la aplicación de la encuesta y el ltest de habilidades sociales.

Métodos teóricos:

Hipotético- deductivo. Utilizado en razón a su carácter internacional y dialéctico de la inducción deducción al proponer la hipótesis y sub hipótesis como consecuencia de las inferencias del conjunto de datos empíricos que constituirán la investigación así como para determinar conclusiones a partir de la posterior contrastación hecha de las mismas hipótesis.

Análisis y síntesis. Que permitieron seleccionar las muestras de estudio y analizar los resultados obtenidos en la recolección de datos, así como las múltiples relaciones de los diferentes aportes teóricos que nos conllevaron a una síntesis de los mismos y de construcción de nuestro marco teórico y contenidos conceptuales.

Análisis histórico. Que permitió estudiar la evolución histórica tendencial del problema en los distintos contextos lo que nos condujo a su planteamiento y enunciado.

3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.5.1. Técnica

Técnica: “Son el conjunto de reglas y operaciones concretas para el manejo de los instrumentos, se sitúan a nivel de los hechos o de las etapas prácticas que

permite la aplicación del método” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La técnica a emplear en el presente trabajo será la encuesta.

3.5.2. Encuesta

“Técnica en la cual se utiliza un conjunto de preguntas de ambas variables de estudio, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de las características objetivas y subjetivas de la población”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La encuesta consta de 48 ítems con 4 dimensiones de respuesta: No, Si y a veces,. La encuesta se compone de 4 dimensiones divididas de la siguiente manera:

La variable dependiente: Autocontrol, Empatía, Tolerancia y trabajo en equipo.

3.5.3. Instrumentos

“Son los objetos concretos que facilitan la aplicación precisa de la técnica y aunque poseen características propias deben adecuarse al objeto de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

“Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

La herramienta que se utilizará para lograr los datos ineludibles en la actual investigación, será el cuestionario.

3.5.4. Cuestionario

Es la herramienta formado por “un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables motivo de estudio” (Tristán, 2008).

El cuestionario que se utiliza constituye de varias interrogantes cerradas, que están relacionadas con las dos variables de la investigación. La herramienta será aplicada a los docentes administrativos de la I.E.

3.5.5. Ficha técnica del instrumento

El instrumento aplicado mide la variable dependiente Relaciones interpersonales. Conformada por las siguientes dimensiones: Autocontrol, Empatía, Tolerancia y trabajo en equipo. El cuestionario elaborado inicialmente consistió de 48 preguntas de las cuales 11 representan a la dimensión Autocontrol, 11 representan a la dimensión Empatía, 12 representan a la dimensión Tolerancia y 14 representan a la dimensión Trabajo en equipo,

3.5.6. Validación y confiabilidad del instrumento

3.5.6.1. La validación

Una herramienta es legal si evidencia o mide aquello que intentamos calcular. Si la herramienta mide lo que tiene que medir se habla de autenticidad (Tristán, 2008).

Para el presente estudio se empleará el modelo de Lawshe para validación del contenido del instrumento. Lawshe establece un valor mínimo de razón de validez de 0,58 con 3 expertos. Y el coeficiente de correlación de Pearson para validez del constructo (Tristán, 2008).

3.5.6.2. La confiabilidad

Una herramienta es fiable cuando es aplicado en algunas veces en contextos análogos que permite lograr medidas sólidos (López, 2014). Existen diferentes ordenamientos para establecer la desconfianza de una herramienta.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizará el software SPSS versión 20, mediante el Alfa de Cronbach, considerando como fiables, valores de alfa de Cronbach mayores o iguales a 0,7; y valores menores, como no fiables.

3.6 Métodos de análisis de datos

La exposición de las fichas obtenidas que se ejecutará esgrimiendo tablas de la frecuencia.

3.6.1. Tabla de frecuencia

Es una representación de mostrar concertadamente un grupo de datos u exámenes. La distribución depende del conjunto y tipo de inconstantes que se analizan (López, 2014).

3.6.2. Estadística descriptiva

El análisis de los datos se realizará utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial según se detalla a continuación: a través de un programa estadístico como SPSS, se analizarán los datos recolectados mediante la encuesta, analizándolos a través de tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.

3.6.3. Prueba Estadística

Para la contrastación de la hipótesis se utilizará la prueba de Hipótesis de Correlación de Pearson, la cual medirá la intensidad de la asociación en las dos variables cuantitativas: Modelo de Gestión por Valores y Relaciones Interpersonales.

3.7. Aspectos éticos

Medioambiente: No afecta al medio ambiente, puesto que no es un proyecto donde genere productos orgánicos contaminantes o de similar contaminación.

Confidencialidad: reserva total de la información que brinden para la investigación.

Objetividad: La investigación aplica el método de la investigación científica el cual le da carácter de ciencia, asegurando la confiabilidad de los resultados.

Originalidad: Esta tesis es de singular característica, elaborada por el tesista, sin plagio alguno de alguna investigación similar.

Veracidad: Información verídica y real dada por los mismos operadores del turismo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

MODELO DE GESTIÓN POR VALORES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA I.E. “JOSÉ LEONARDO ORTIZ” CHICLAYO

I. DATOS GENERALES

Institución Formadora : Universidad César vallejo

Investigador : Ricardo Francisco Chero Silva

II. JUSTIFICACIÓN

La gestión en una institución cumple un rol trascendente desde la planificación, ejecución y evaluación de los procesos en las instituciones educativas. En ese sentido es necesario que los directivos, tengan determinados requisitos como líderes, promoviendo la práctica de valores desde su comunicación y empoderamiento en cada proceso, fomentando el trabajo en equipos y por ende buenas relaciones interpersonales. Sin embargo a partir del diagnóstico obtenido en los docentes y administrativos de la IE “José Leonardo Ortiz” se pudo observar que los actores educativos tienen prácticas personales divorciadas de un ambiente saludable y acogedor, mostrando desgano en el trabajo en equipo e indiferentes a la misión y visión que debe identificar a la I.E. .

Es muy importante que la Gestión se sienta motivada con los factores motivacionales organizacionales que ofrece la [institución educativa], ya que ellos serán los que fomentaen el sentido de pertenencia de todos los niveles inferiores con la empresa.

El fin de los motivadores organizacionales es promover un buen ambiente de trabajo, eliminar el estrés, fortalecer los lazos de compañerismo, etc. Por lo cual es fundamental que la Dirección se encuentre motivada y dispuesta a fomentar el buen ambiente de trabajo en la empresa.(Coello, 2015, p. 200)

Frente a esta problemática es pertinente la aplicación de un modelo de gestión por valores, para potenciar las buenas relaciones interpersonales y por ende mejorar también la convivencia institucional, es así que el cuerpo

directivo deberá poner en práctica este tipo de gestión en sus 3 fases: Aclarar misión y valores, Comunicar y Alinear los valores con las prácticas diarias, así mismo está presente en cada fase el Mejoramiento Continuo, que permitirá atender y enmendar situaciones complicadas. Es así que el director como líder pedagógico tiene que encausar cada fase del modelo a partir de la motivación, persuasión y ejemplo de liderazgo para que los procesos de la institución sean más efectivos en el logro de las metas. Es estos procesos el personal que labora en la institución está comprometido y convencido para el logro de los objetivos institucionales.

El modelo tiene por objetivo empoderar en los directivos de la I.E. “José Leonardo Ortiz” una gestión por valores, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y por consiguiente atender a nuestros estudiantes en forma efectiva hacia la consecución de sus logros de aprendizaje.

III. OBJETIVOS

Objetivo general

Implementar una Gestión por Valores, para mejorar las relaciones interpersonales en la I.E. “José Leonardo Ortiz” de hiclayo.

Objetivos específicos:

- Planificar el modelo de gestión por valores para mejorar las relaciones interpersonales.
- Aplicar el modelo de gestión por valores para desarrollar relaciones interpersonales positivas.
- Evaluar el modelo de gestión por valores para desarrollar relaciones interpersonales positivas.

IV. SELECCIÓN DE PROPÓSITOS

COMPETENCIA	DIMENSIONES	INDICADORES
Desarrollar relaciones interpersonales	Empoderar Misión y valores.	Se compromete a comprender la misión institucional participando en la concreción de los objetivos institucionales. Se esfuerza por poner en manifiesto la práctica de valores en cada actividad.

positivas, a partir de la comunicación y trabajo en equipo.	Comunicación Asertiva.	Se compromete a participar en actividades, poniendo énfasis en el diálogo, considerando el respeto como práctica habitual. Muestra empoderamiento de habilidades comunicativas.
	Trabajo individual, en equipo y organizacional.	Se esfuerza por lograr los objetivos personales desde equilibrio emocional en sus relaciones con los demás. Demuestra empatía en el trabajo de equipo y organizacional, fomentándose la sinergia.
	Mejoramiento Continuo	Se esfuerza para alcanzar sus metas prefijadas. Reconoce sus logros como directivo y se compromete a seguir mejorando.

V. ORGANIZACIÓN DE LOS TALLERES

N°	TALLER	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
01	Las relaciones interpersonales en el centro de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan las actividades permanentes. Generan los acuerdos de convivencia y se fijan en un lugar visible. Se mostrarán diapositivas sobre ¿qué son las relaciones interpersonales? ¿y cómo afectan nuestro desempeño laboral? Dialogan acerca de dicho tema, ¿Cuán importante son los vínculos positivos entre los miembros de una institución? ¿Qué logros podríamos obtener como institución si hay un buen clima laboral? ¿qué cambios deben realizarse? Luego observan un video donde las buenas y malas relaciones interpersonales en el trabajo. https://www.youtube.com/watch?v=GLMt7M6TzVw Trabajan en grupos creando unos cuadros comparativos, para observar lo positivo y negativo de nuestras relaciones con los compañeros de trabajo. Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. El docente refuerza con unas diapositivas. 	Lluvia de ideas Video Ppt Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición –diálogo. Papelotes, plumones.	04 horas

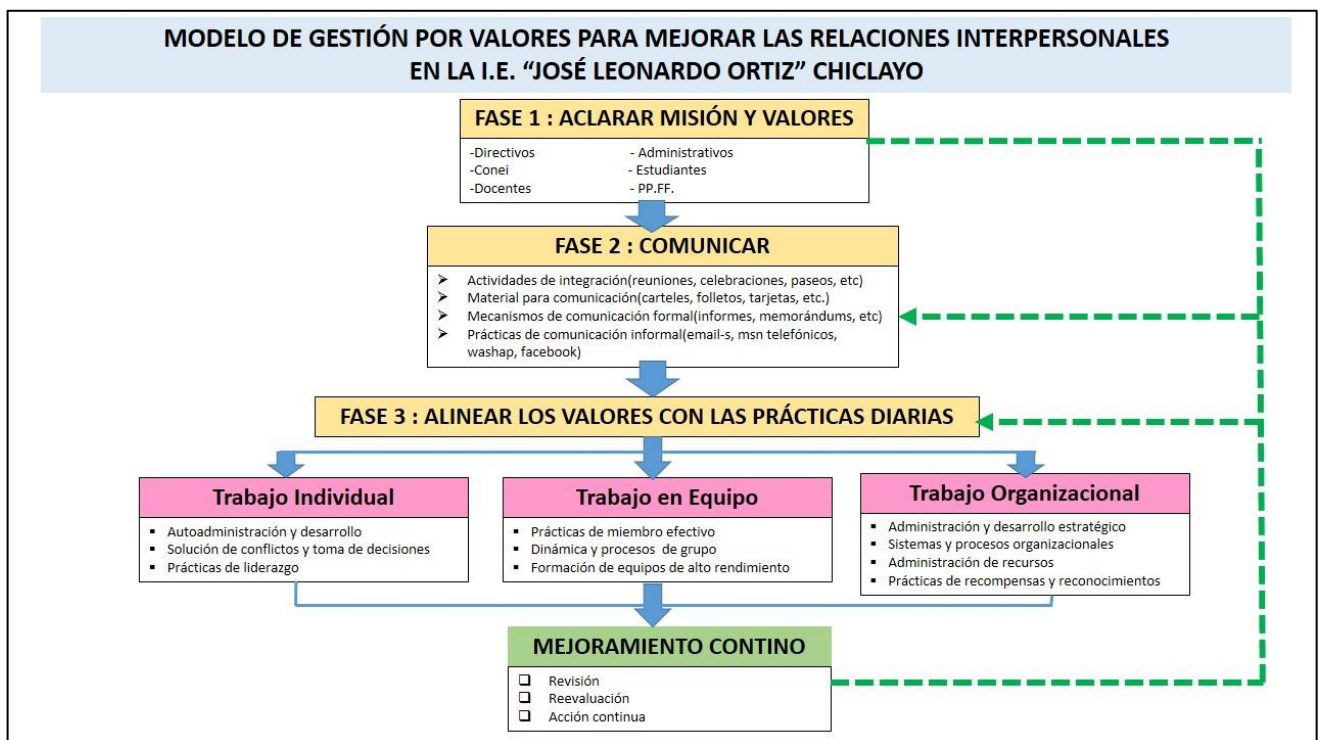
		<ul style="list-style-type: none"> Reflexionan sobre las buenas relaciones humanas que deben darse en un centro de trabajo. 		
02	Los grupos informales en un centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan las actividades permanentes. Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. Observan un video: https://www.youtube.com/watch?v=PdTo8Cn2RFk Comentan el contenido del video. Establecen una lista de cosas negativas que están repercutiendo en su labor, gracias a la formación de grupos. Analizan unas diapositivas sobre el tema tratado: https://prezi.com/.../relaciones-humanas-entre-individuos-y-grup. Trabajan en equipos a fin de comentar sobre estos grupos que se dan dentro de la sociedad. Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. El docente refuerza con utilizando diapositivas. Reflexionan sobre la tolerancia entre pares. 	<p>Video</p> <p>Lap top</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición -diálogo</p> <p>Material impreso</p>	04 horas
03	Líder educativo o cargo educativo	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan las actividades permanentes. Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. Observan diapositivas sobre puestos de trabajo y orden jerárquico. https://prezi.com/.../disenos-de-puestos-de-trabajo-y-calidad-de-v. Trabajan en equipos a fin de comentar sobre la organización dentro de una institución, el liderazgo y el compañerismo para trabajar en conjunto. Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. El docente refuerza con utilizando diapositivas. 	<p>Video</p> <p>Lap top</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición -diálogo</p> <p>Material impreso</p>	04 horas
04		<ul style="list-style-type: none"> Se realizan las actividades permanentes. Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. Observan tres videos sobre el aspecto emocional en el trabajo. 	<p>Video</p> <p>Lap top</p>	

	<p>Las emociones definen nuestra convivencia laboral.</p>	<p>https://www.youtube.com/watch?v=OaSLUdg_IJk</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Kp4mVD48fXY</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=9ozhFkqcyUA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan el contenido del video, ¿qué cosas se están dando dentro de nuestra institución? ¿Cómo podemos mejorar el aspecto emocional dentro del trabajo? ¿Cómo puede repercutir nuestro mal manejo de las emociones? • Establecen metas a lograr, en las que cimenten unos vínculos interpersonales positivos. • Crean en forma grupal esquemas donde den distintas opciones o respuestas a las situaciones observadas en cada video. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre las emociones y el autocontrol. 	<p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición –diálogo</p> <p>Material impreso</p>	<p>04 horas</p>
<p>05</p>	<p>Liderazgo participativo o democrático.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan dos videos sobre liderazgo participativo o democrático. <p>https://www.youtube.com/watch?v=6X7AFy3IR4g</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=VZICXjDCuys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan el contenido del video. • Trabajan en equipos y crean cuadros comparativos, para ver las ventajas y desventajas de un líder participativo dentro de una institución. Y como repercute en el desempeño laboral de todo el personal. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. 	<p>Video</p> <p>Laptop</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición –diálogo</p> <p>Material impreso</p>	<p>04 horas</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionan sobre los elementos de la evaluación. 		
06	Formas de participación en el ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Se inicia con una lectura, “La participación de los trabajadores en la empresa” http://www.arearh.com/rrhh/participaciontrab.htm • Comentan el contenido de la lectura mediante la técnica del debate, donde dan sus opiniones y las defienden frente a los distintos puntos de vista de los participantes. • Establecen metas a lograr a partir de las gestión participativa y como debe funcionar dentro de una institución. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre los elementos de la participación en el ámbito laboral. 	<p>Video</p> <p>Lap top</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición -diálogo</p> <p>Material impreso</p>	04 horas
07	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan tres videos sobre trabajo en equipo https://www.youtube.com/watch?v=IBMiJG331Lg https://www.youtube.com/watch?v=pMxWYkWH_YQ https://www.youtube.com/watch?v=w2dUkml9zU4 • Comentan el contenido del video. • Establecen metas a lograr a partir del video y como debe cambiar nuestro desempeño como empleados de una institución. A través del trabajo en equipo. • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre el tema trabajo en equipo. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre la sesión de aprendizaje. 	<p>Video</p> <p>Lap top</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición -diálogo</p> <p>Material impreso</p>	04 horas
08		<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. 	Video	

	<p>Liderazgo y las relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan tres videos sobre Liderazgo y las relaciones interpersonales https://www.youtube.com/watch?v=3AChlhxytyo https://www.youtube.com/watch?v=Katq2ut8gQk https://www.youtube.com/watch?v=XrgLMen7fGY • Comentan el contenido del video. • Establecen metas a lograr a partir del video observado. Trabajando en equipo. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • Reflexionan sobre la sesión de aprendizaje. 	<p>Lap top Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición -diálogo Material impreso</p>	<p>04 horas</p>
--	---	---	---	-----------------

VI. PRESENTACIÓN DEL MODELO



CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1. Pierdo la paciencia en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	28	38,4	38,4	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

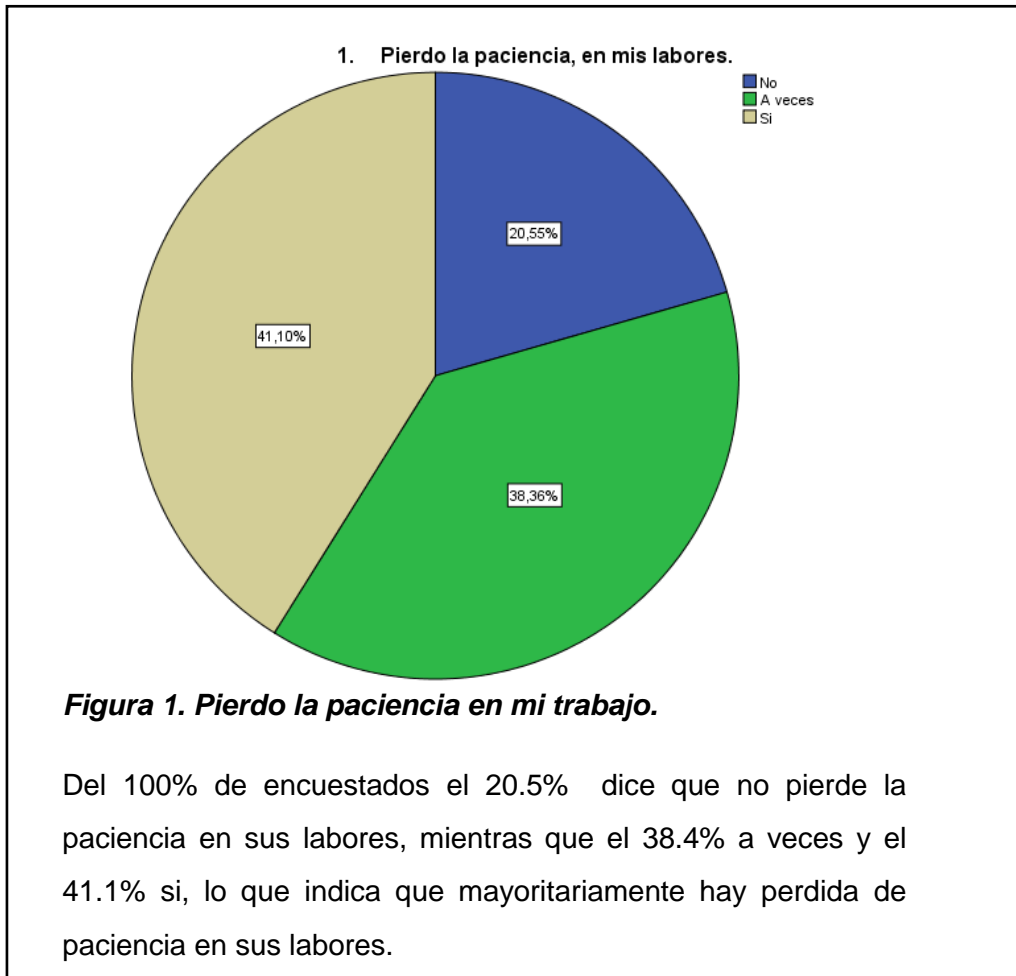


Tabla 2. Hago otra cosa, si algún otro me aburre.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	17	23,3	23,3	23,3
	A veces	26	35,6	35,6	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

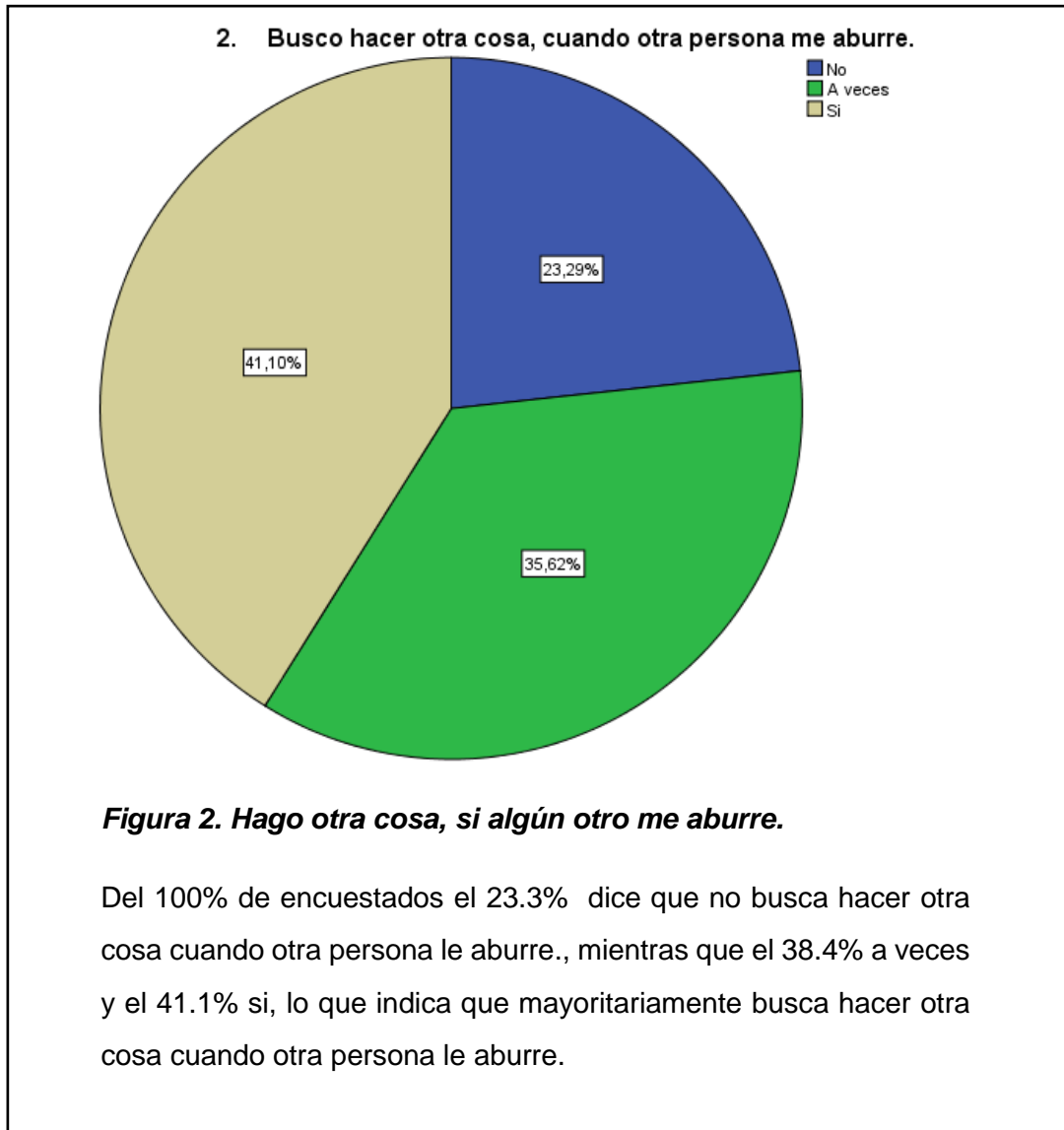


Tabla 3. Reconozco que puedo hacer el trabajo de mañana hoy

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	16	21,9	21,9	21,9
	A veces	19	26,0	26,0	47,9
	Si	38	52,1	52,1	100,0
Total		73	100,0	100,0	

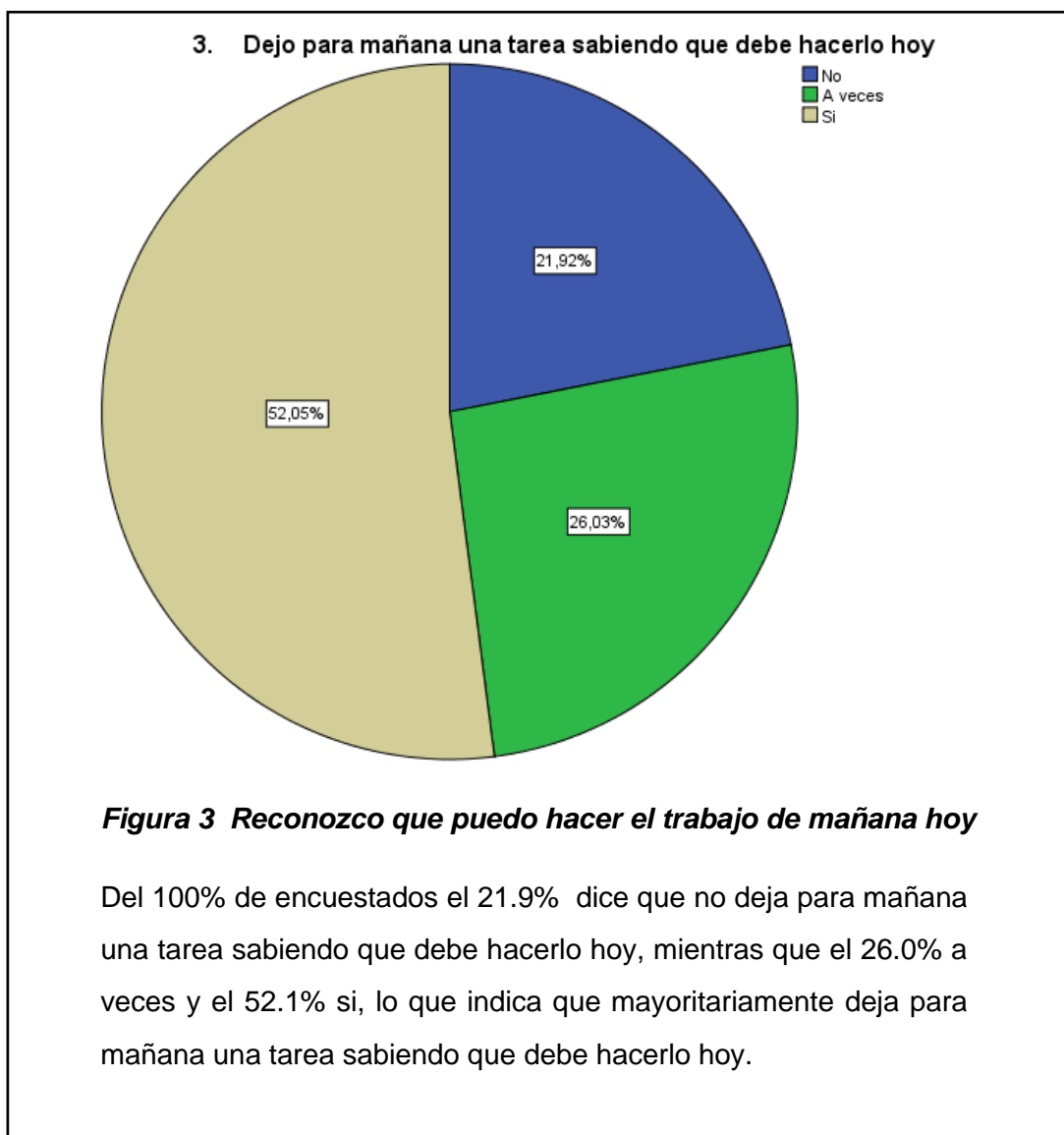


Tabla 4. Si un compañero no respeta lo que prometió puedo entenderlo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	17	23,3	23,3	23,3
	A veces	26	35,6	35,6	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

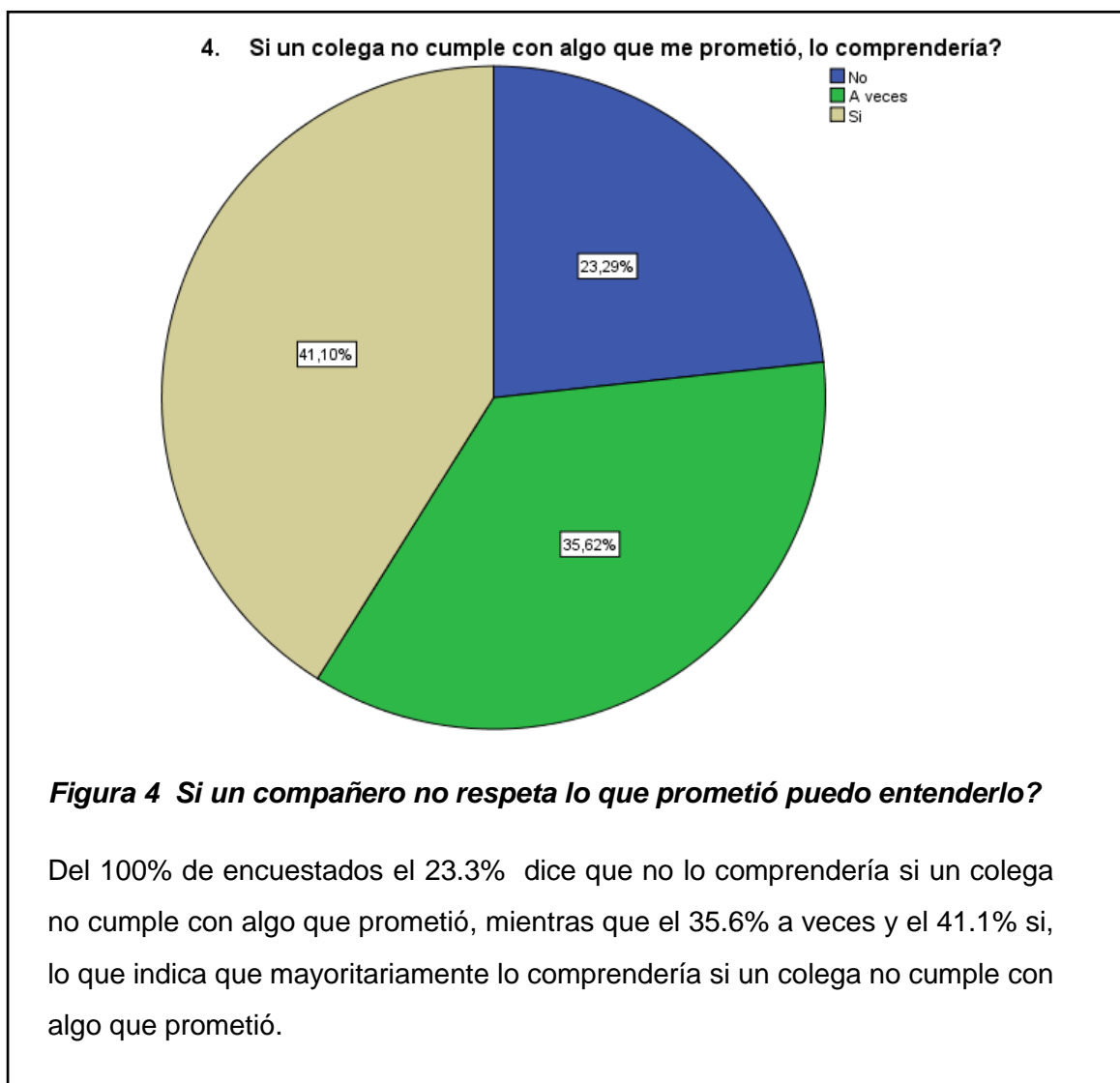


Tabla 5. Desquito mi ira con mis colegas, si tengo un problema

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	21	28,8	28,8	28,8
	A veces	22	30,1	30,1	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

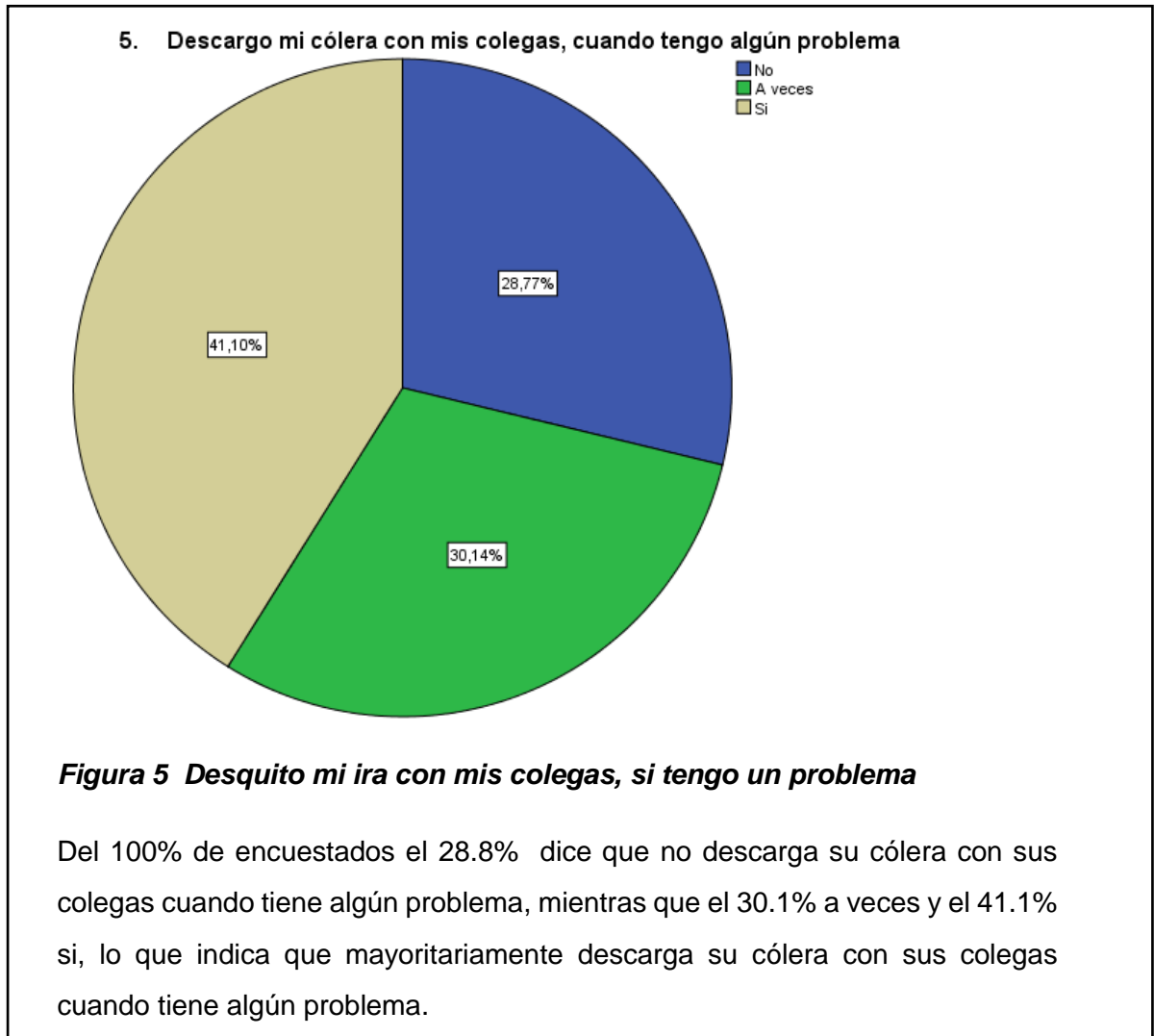


Tabla 6. Puedo ocultar mis verdaderos sentimientos, ante la mayoría, si hubiera sido herido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	16	21,9	21,9	21,9
	A veces	22	30,1	30,1	52,1
	Si	35	47,9	47,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

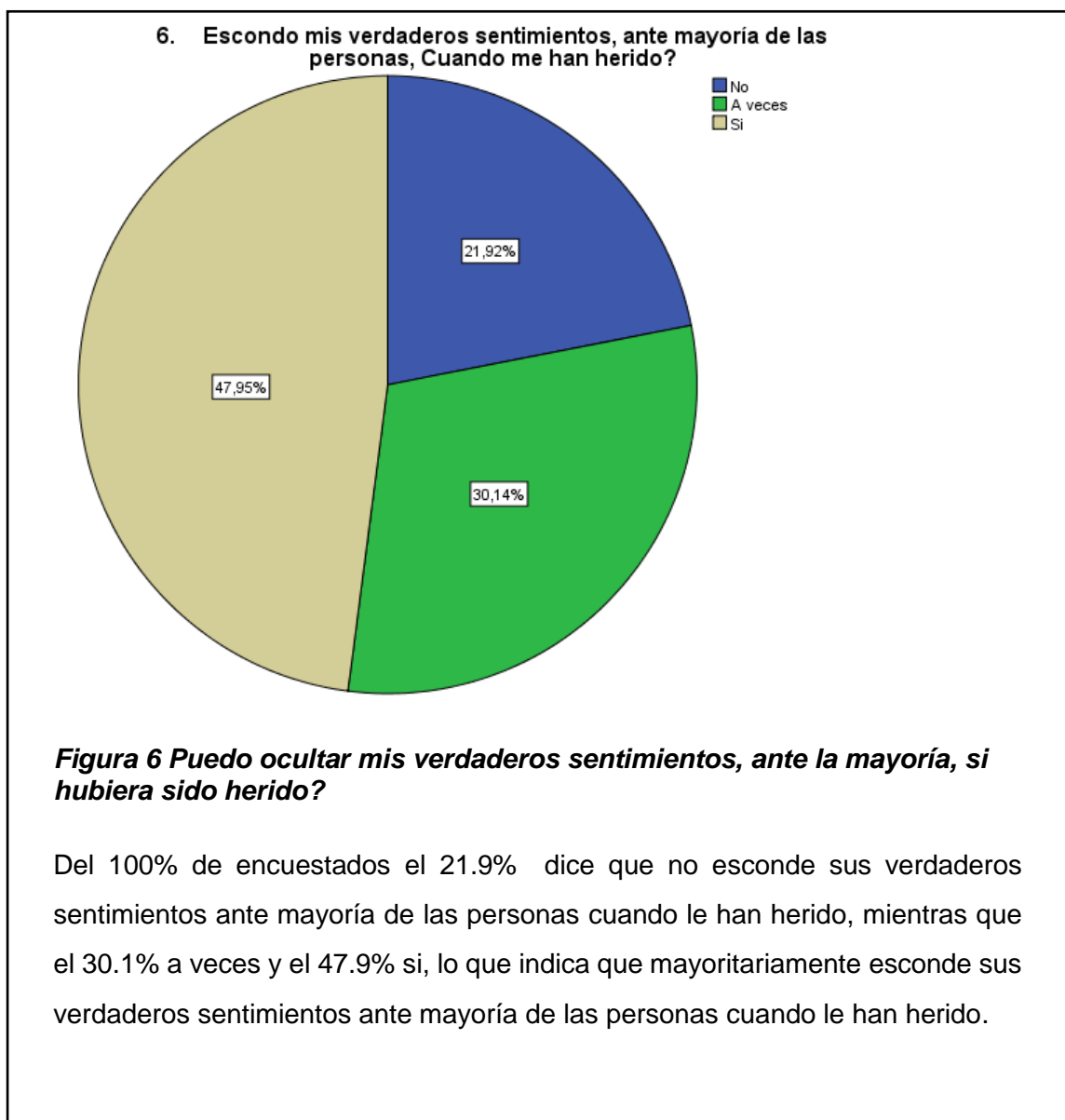


Tabla 7 Me aseguro de que la gente sepa mi opinión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	21	28,8	28,8	28,8
	A veces	22	30,1	30,1	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

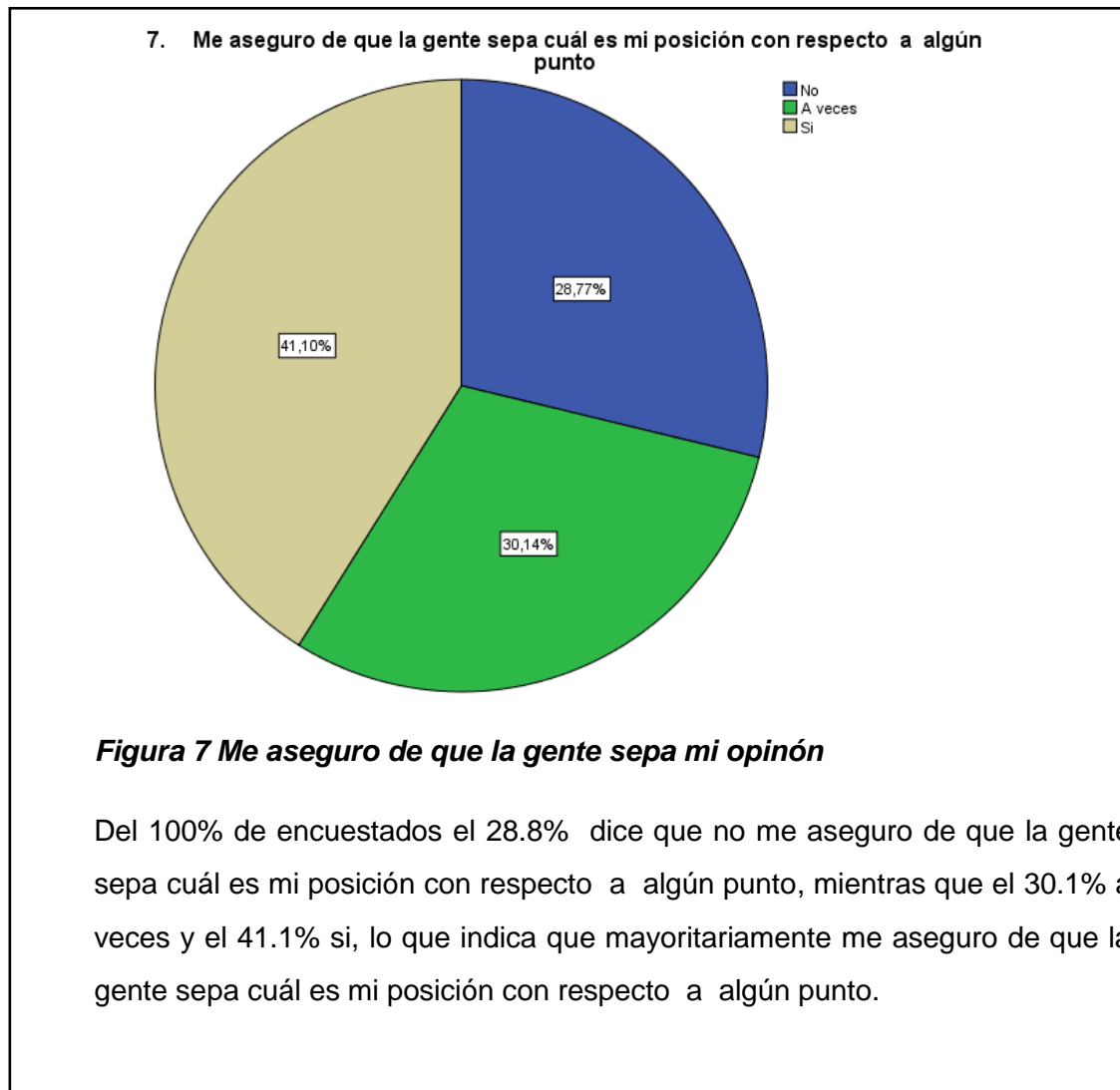


Tabla 8. Soy honesto con la gente sobre mis verdaderos sentimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	25	34,2	34,2	34,2
	A veces	18	24,7	24,7	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

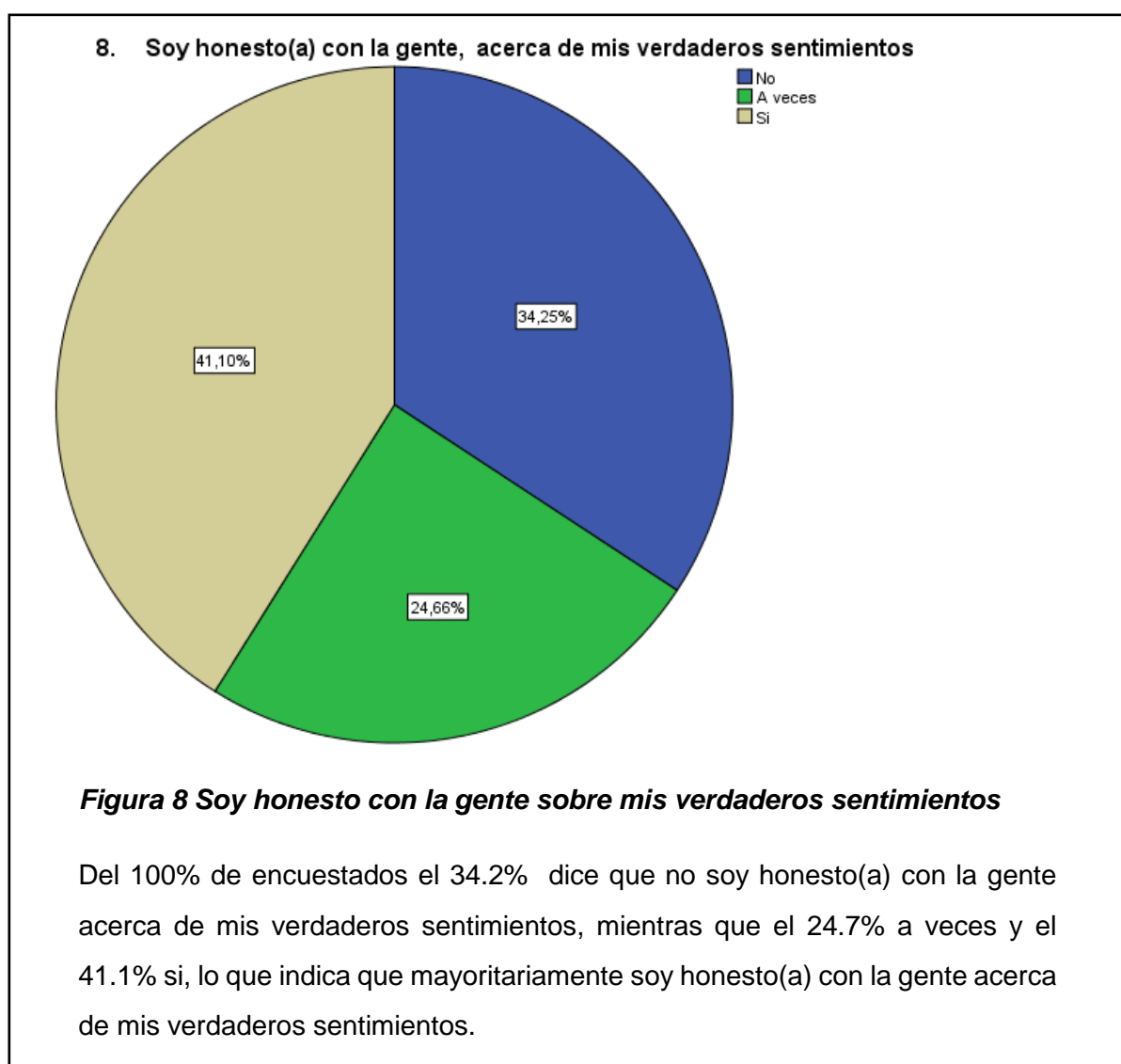


Tabla 9. Respondo de "mala forma" a mis colegas, en una discusion.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	16	21,9	21,9	21,9
	A veces	19	26,0	26,0	47,9
	Si	38	52,1	52,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

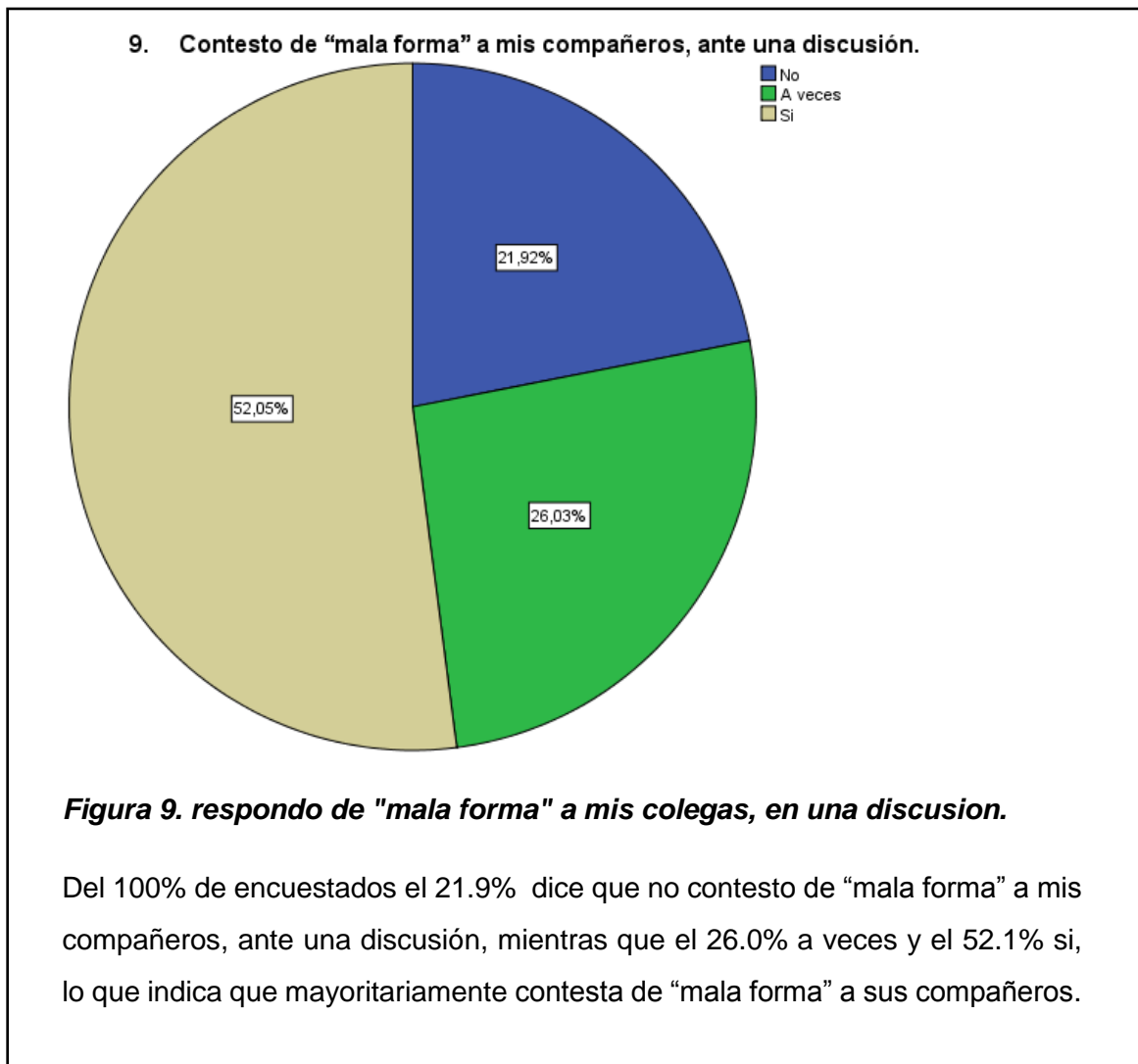


Tabla 10. No sé qué decir cuando alguien me dice algo hermoso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	28	38,4	38,4	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

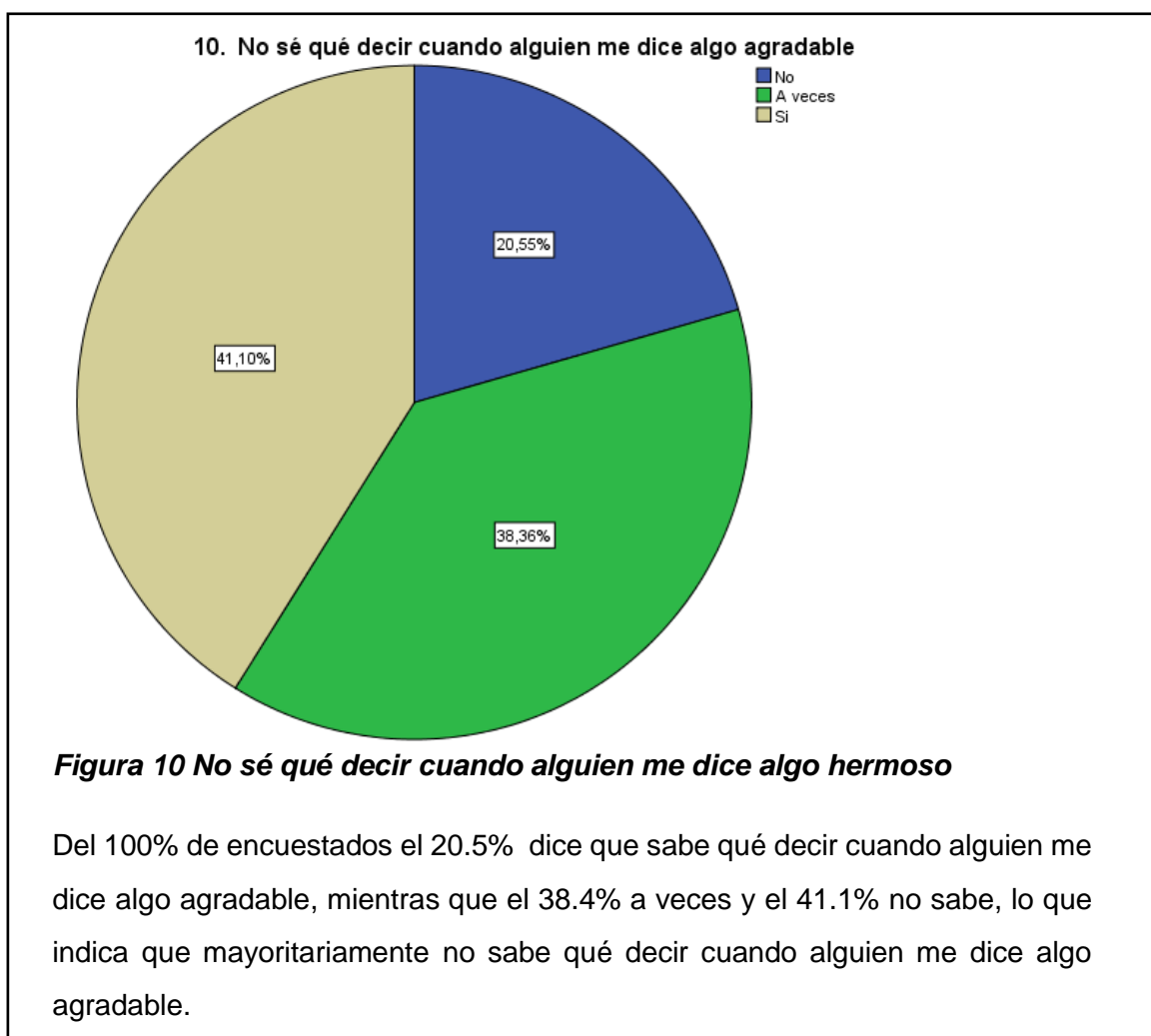


Tabla 11 Agredi a un colega

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	19	26,0	26,0	46,6
	Si	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

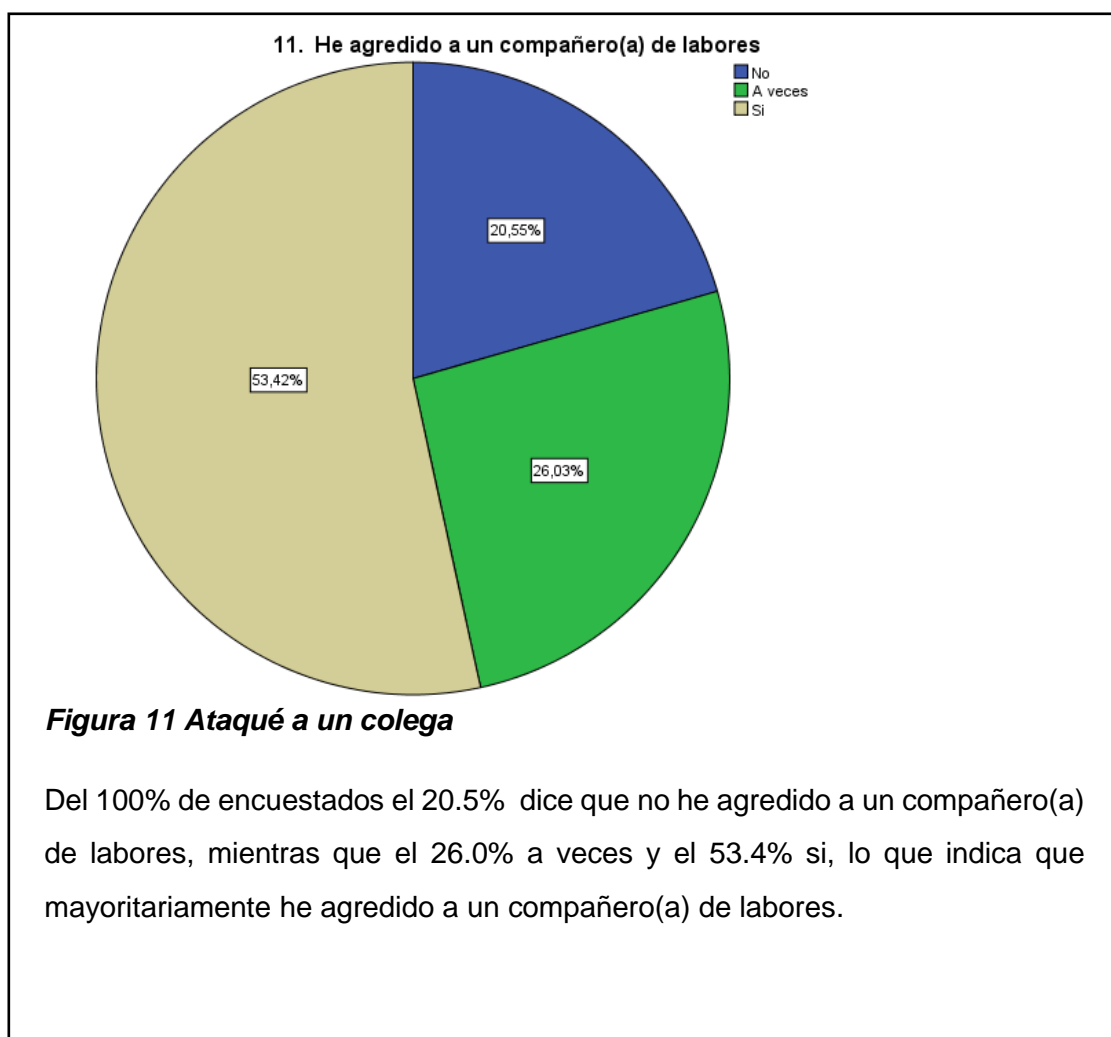


Tabla 12. Hago amistar a mis amigos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

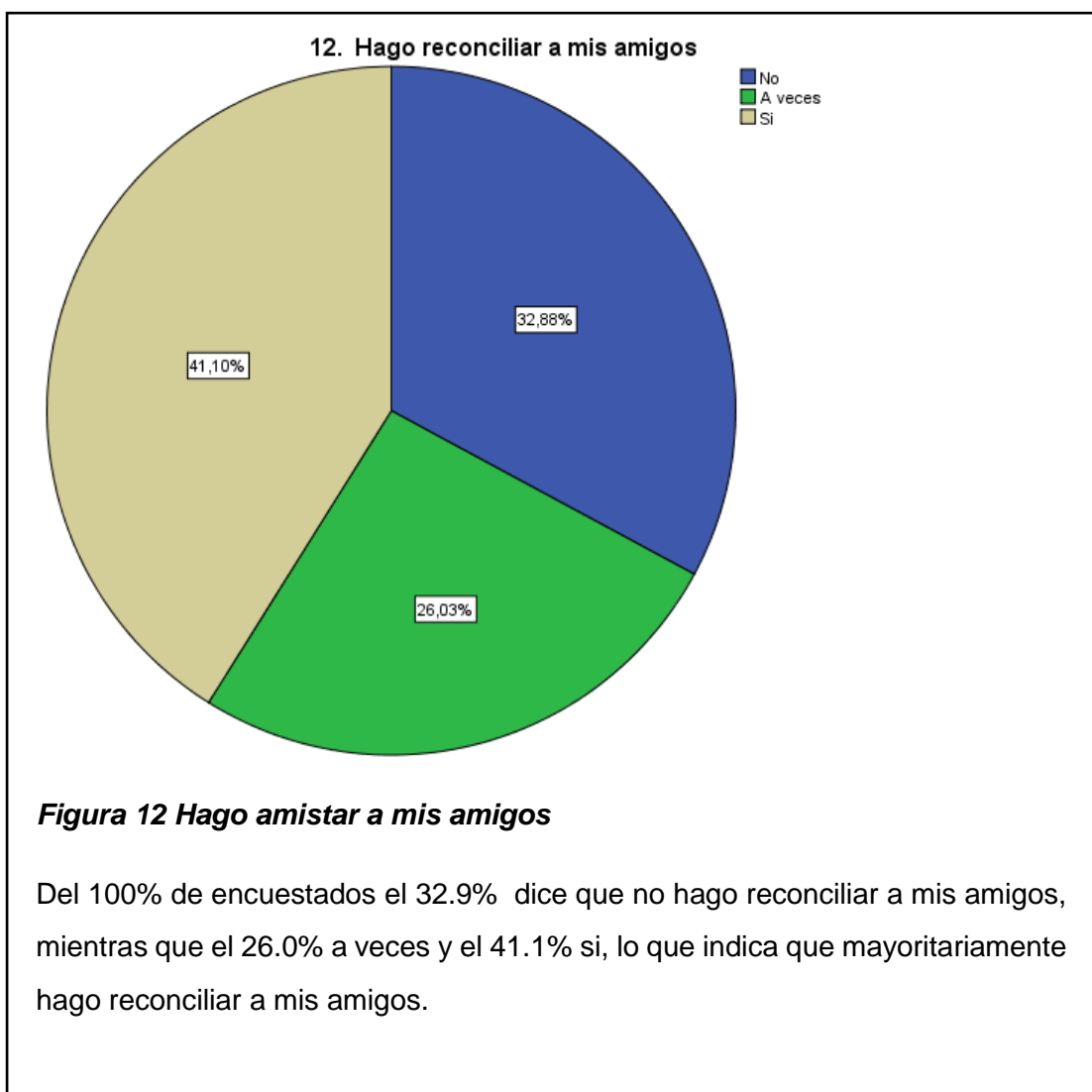


Tabla 13. Evito que mi enojo ahuyente a mis amigos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

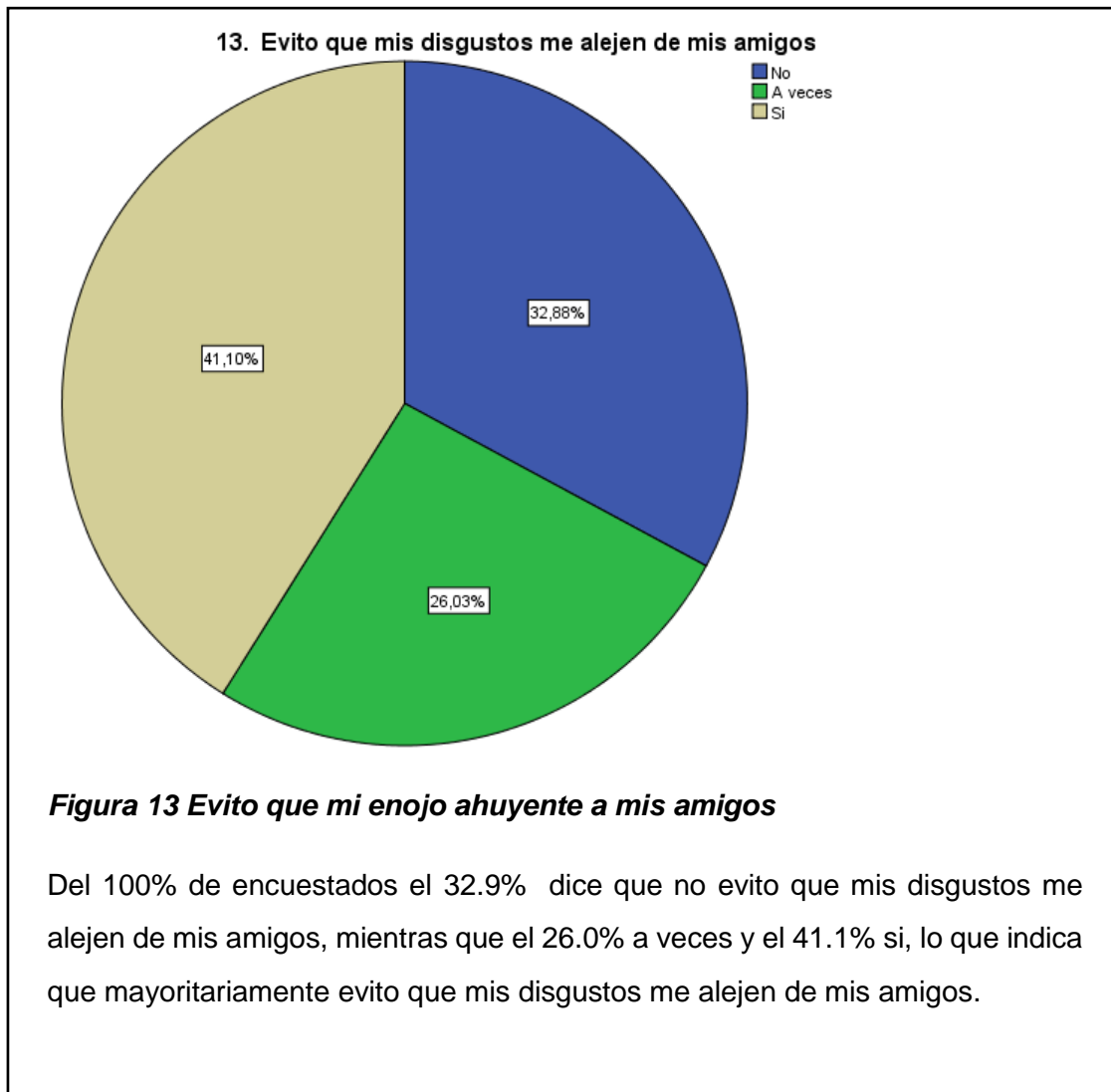


Tabla 14. Acepto sin molestarme de mis colegas burlas y bromas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

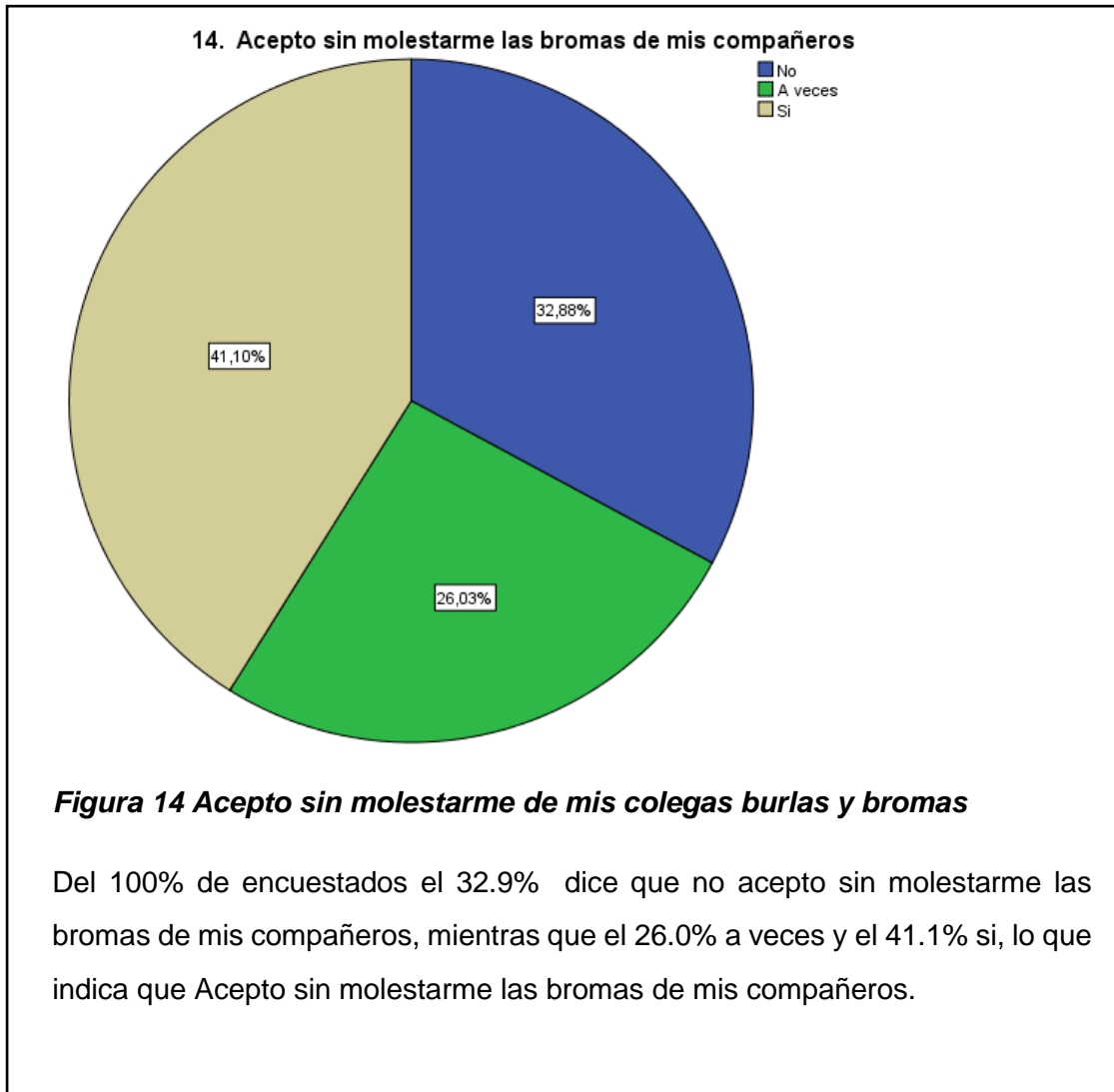


Tabla 15. Acepto el cumplido de mis colegas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

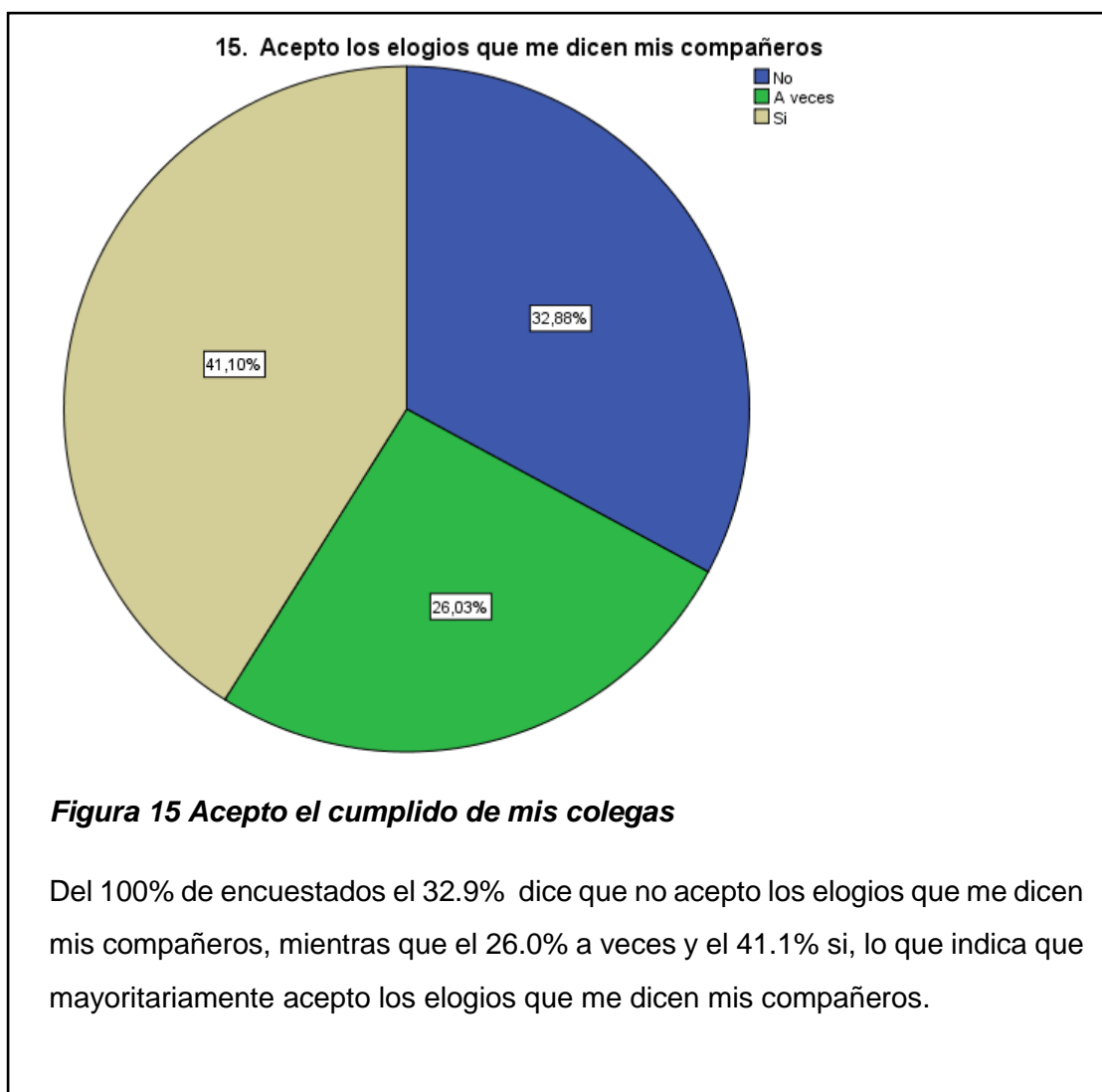


Tabla 16. Bromeo con mis colegas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	16	21,9	21,9	21,9
	A veces	27	37,0	37,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

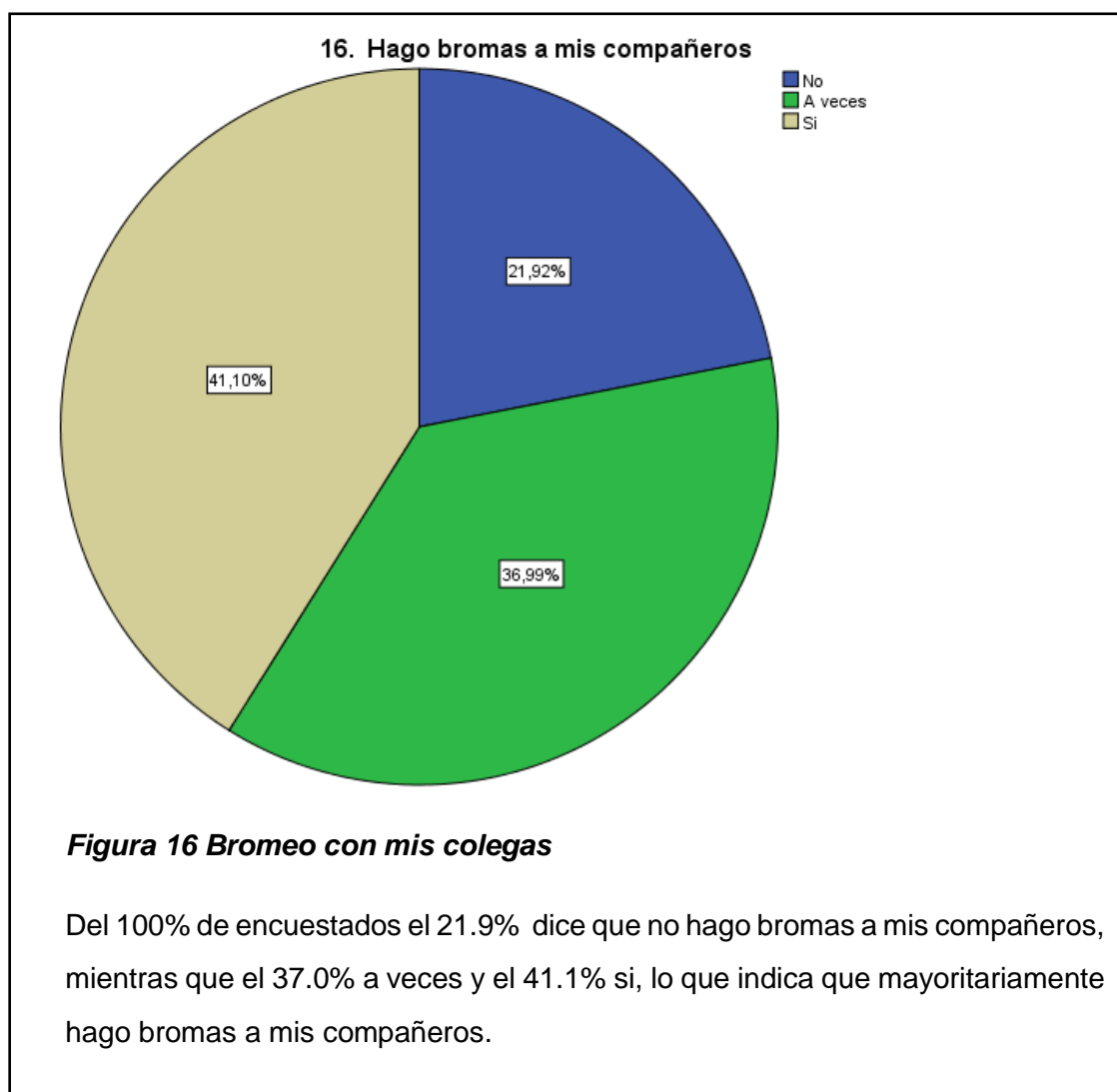


Tabla 17 Defiendo a mis amigos cuando son injustamente criticados o insultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

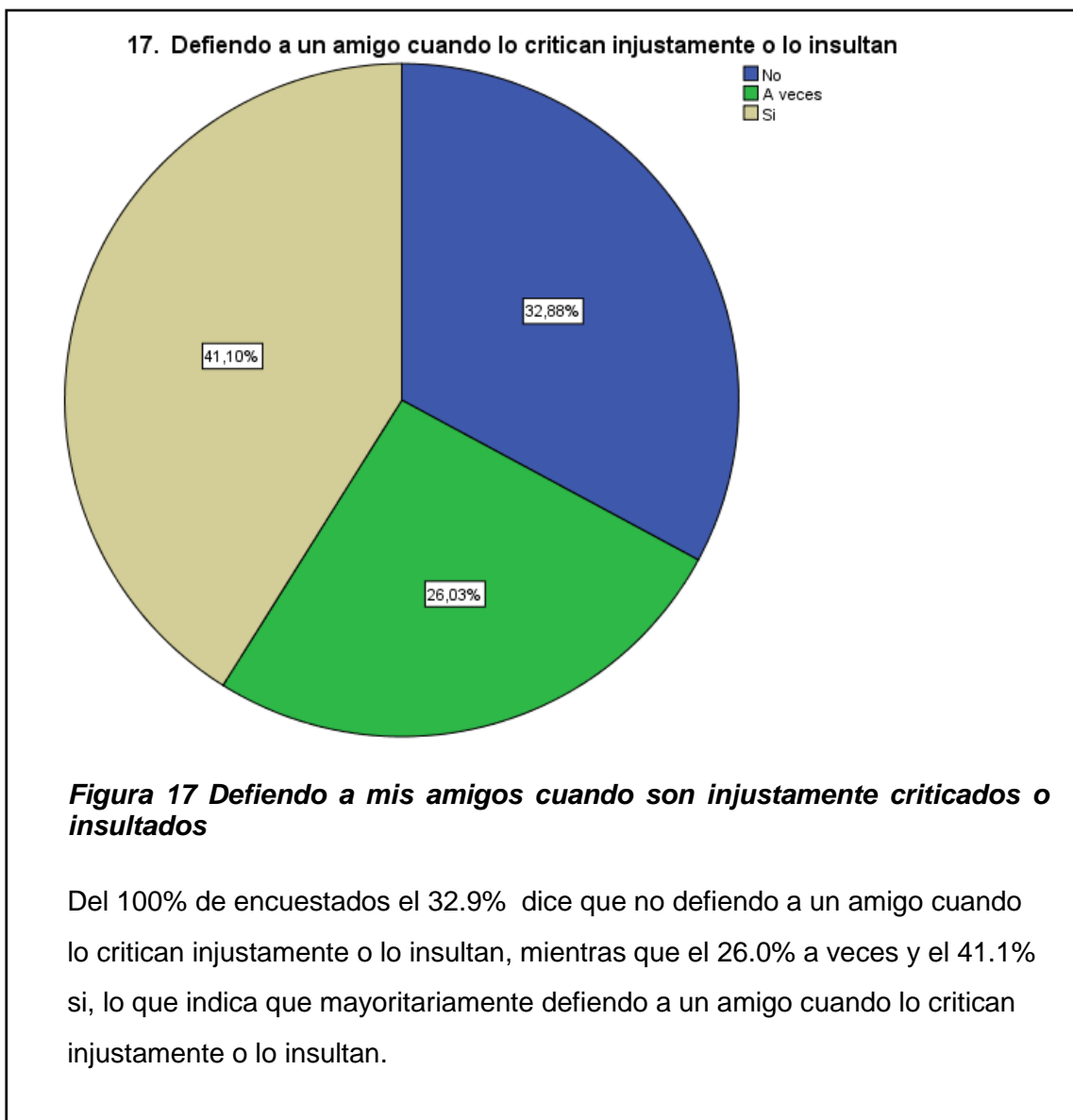


Tabla 18. Expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos y abrazos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

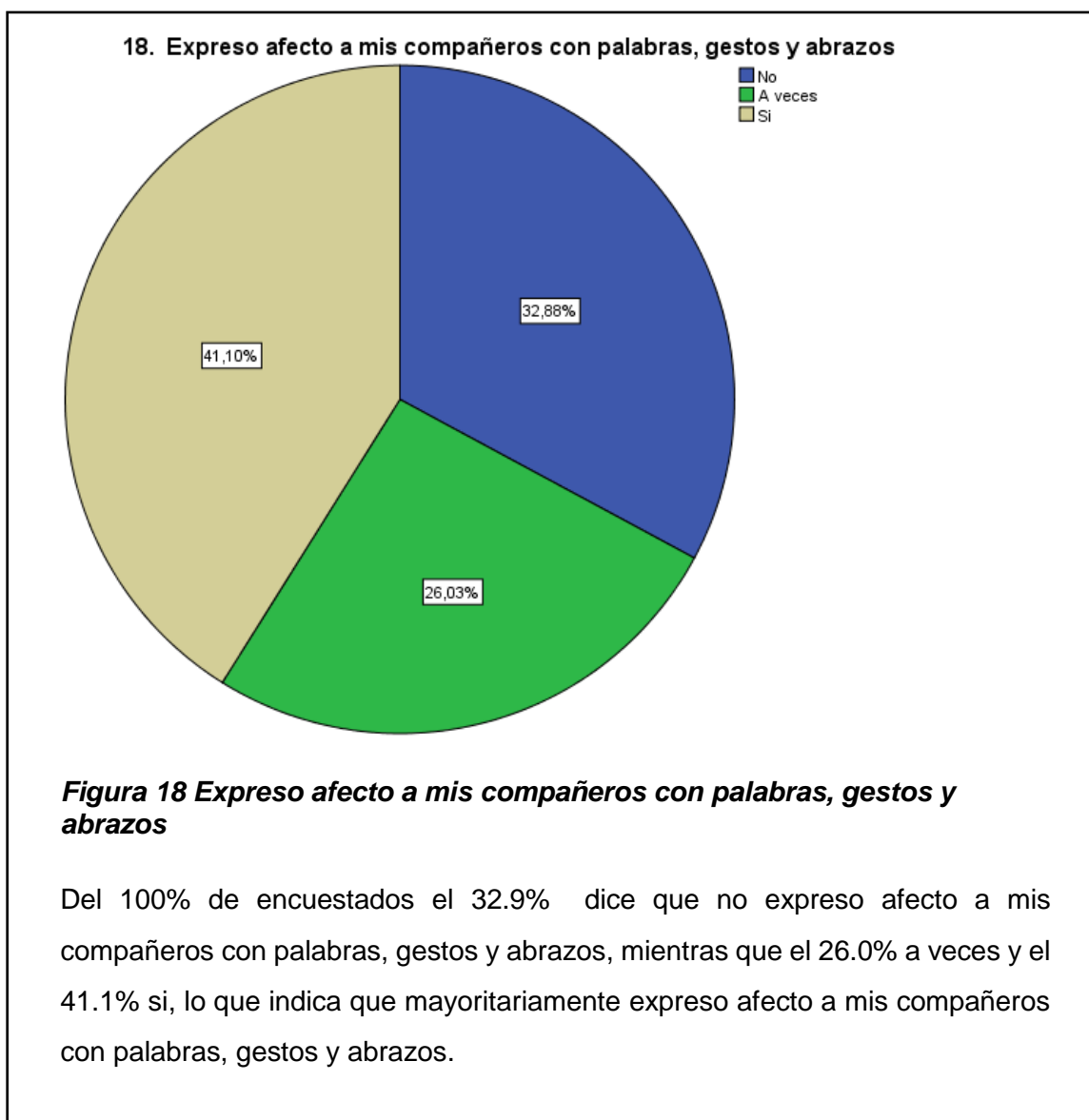


Tabla 19. Utilizo apodos ofensivos o molestos o alias de mis colegas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	19	26,0	26,0	46,6
	Si	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

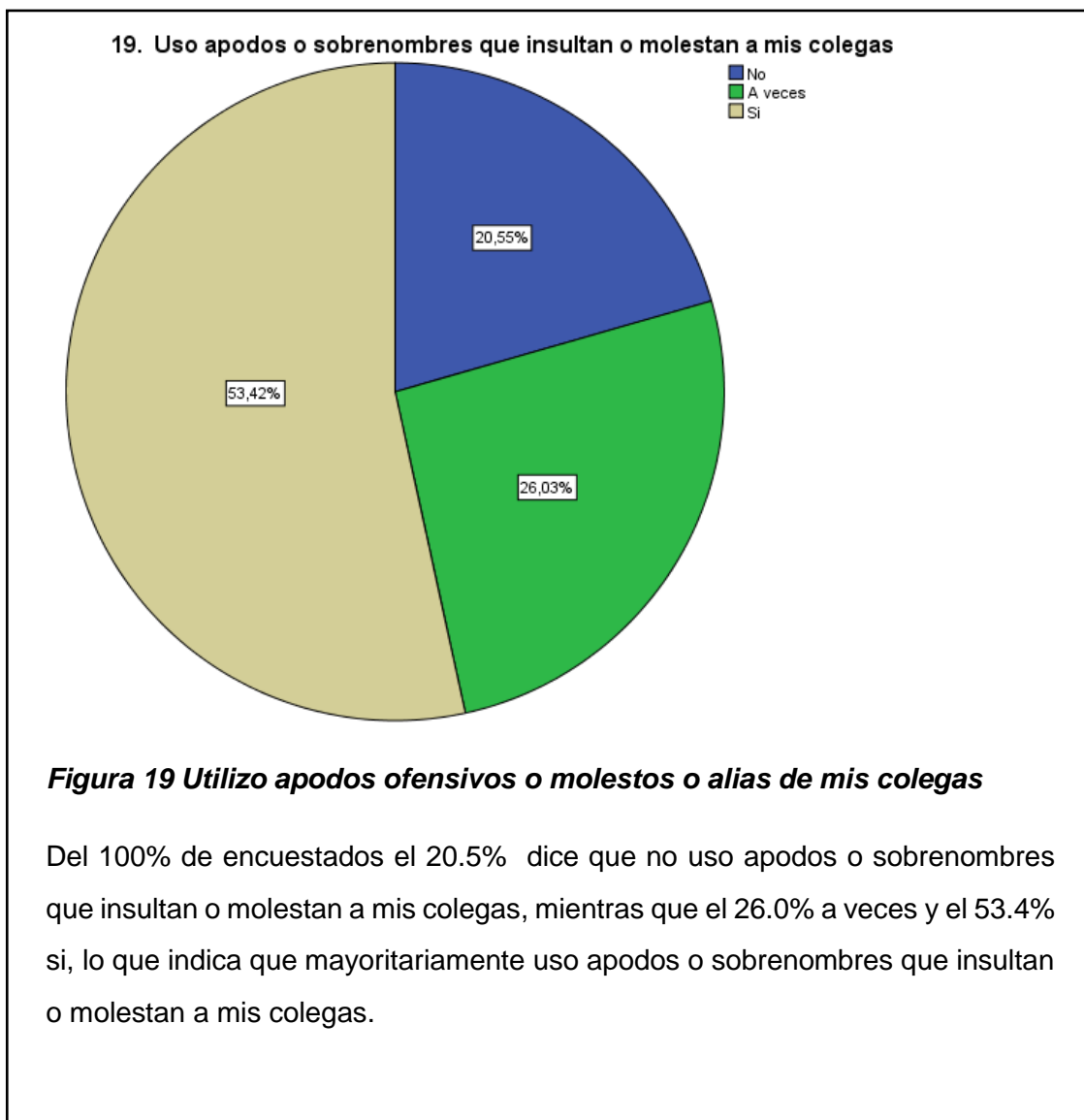


Tabla 20. Me disculpo si cometo un error

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	19	26,0	26,0	46,6
	Si	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

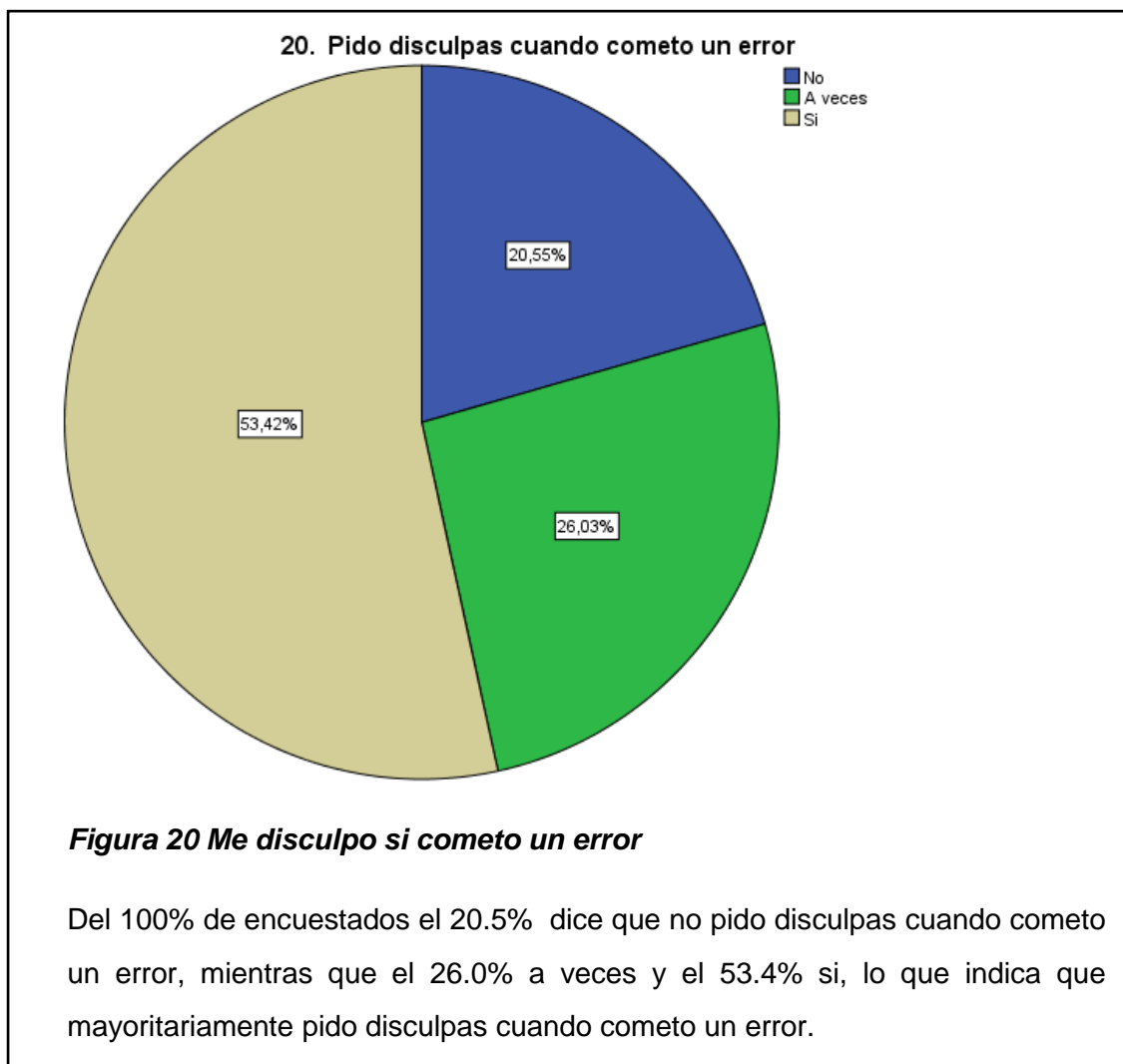


Tabla 21. Escucho atentamente cuando habla un miembro del grupo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	19	26,0	26,0	46,6
	Si	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

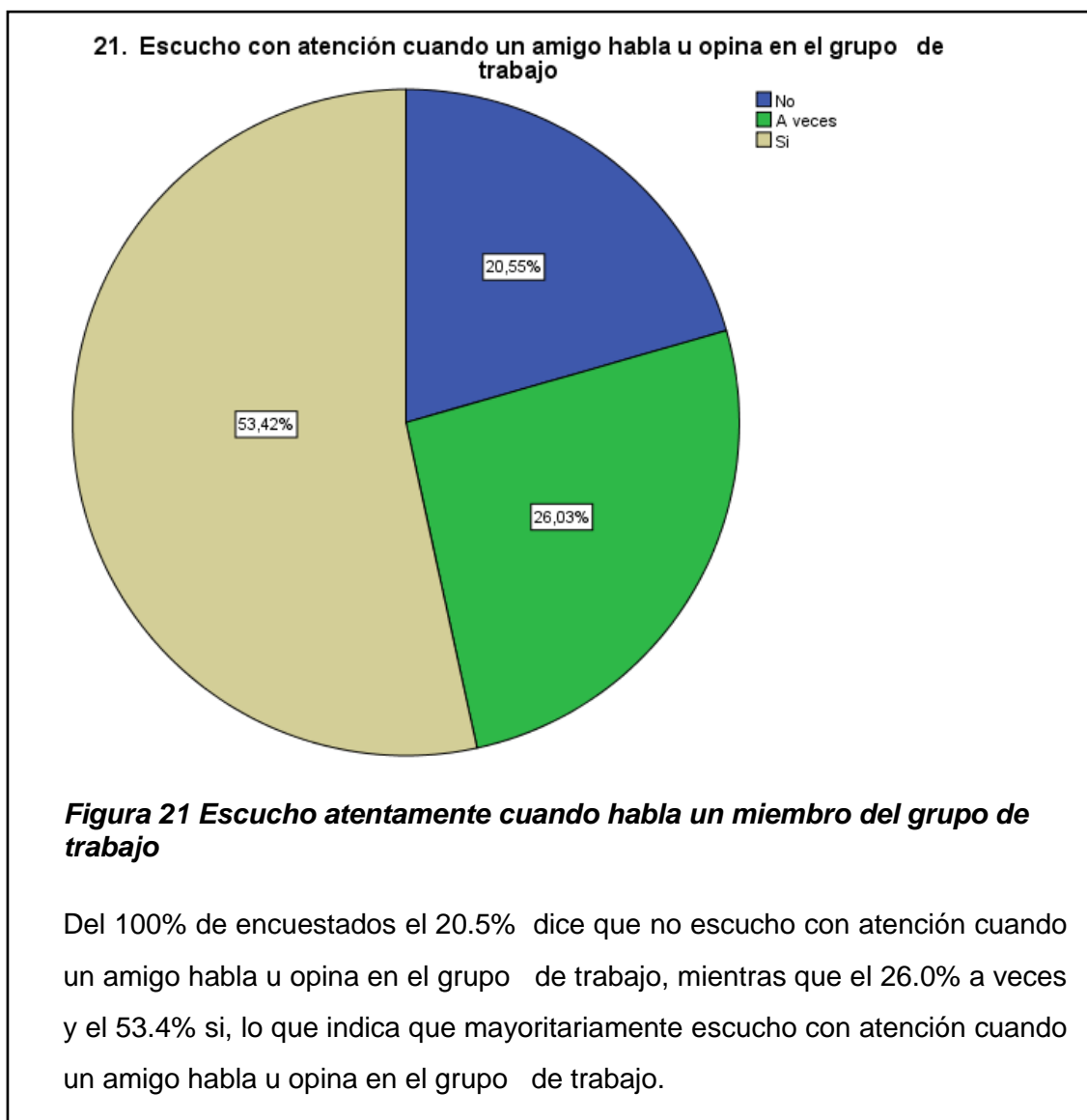


Tabla 22. Escucho atentamente cuando un amigo me dice sus problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	19	26,0	26,0	46,6
	Si	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

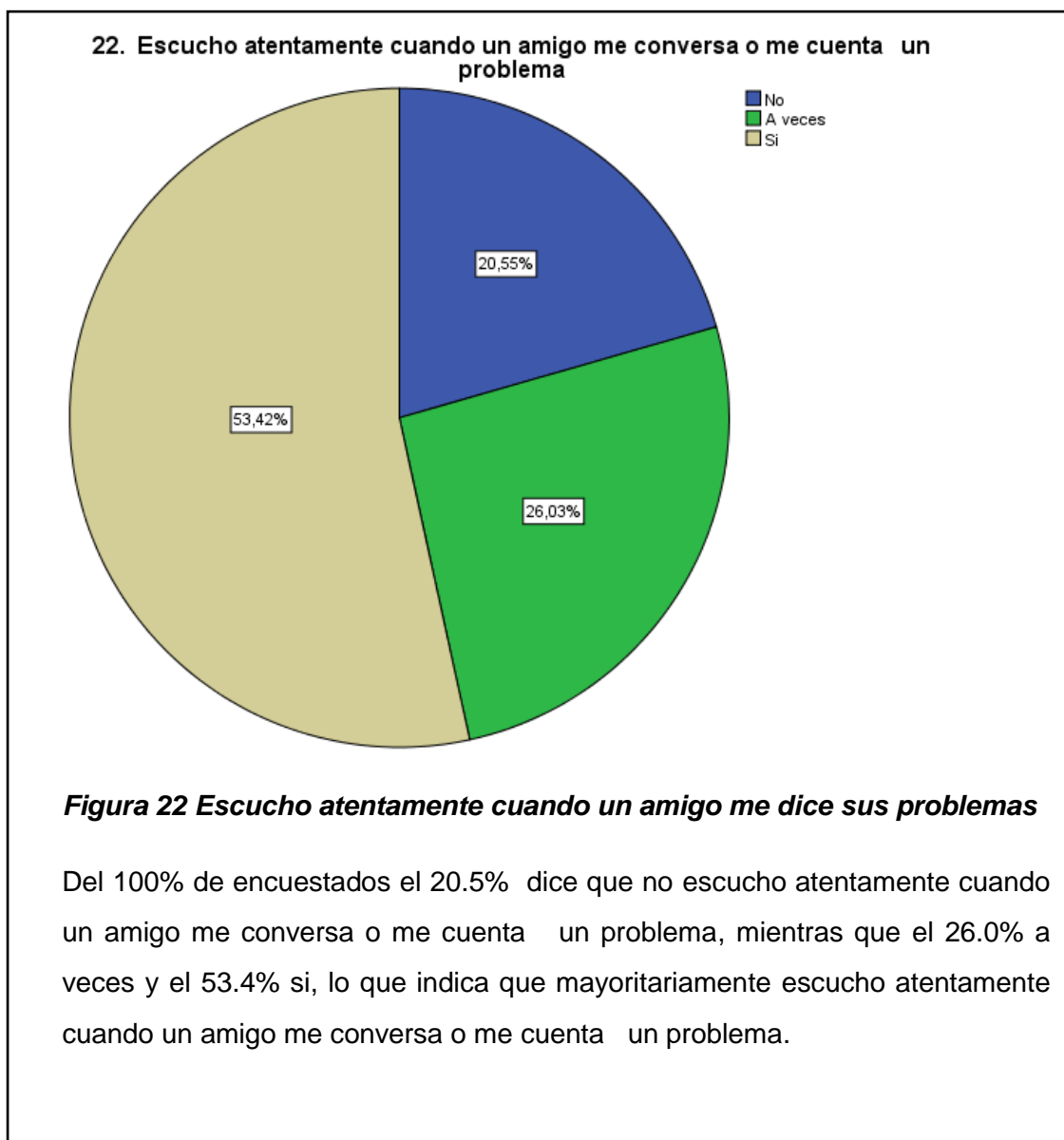


Tabla 23. Si no está en conformidad con el acuerdo, me molesta, y lo excluyo del grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	19	26,0	26,0	46,6
	Si	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

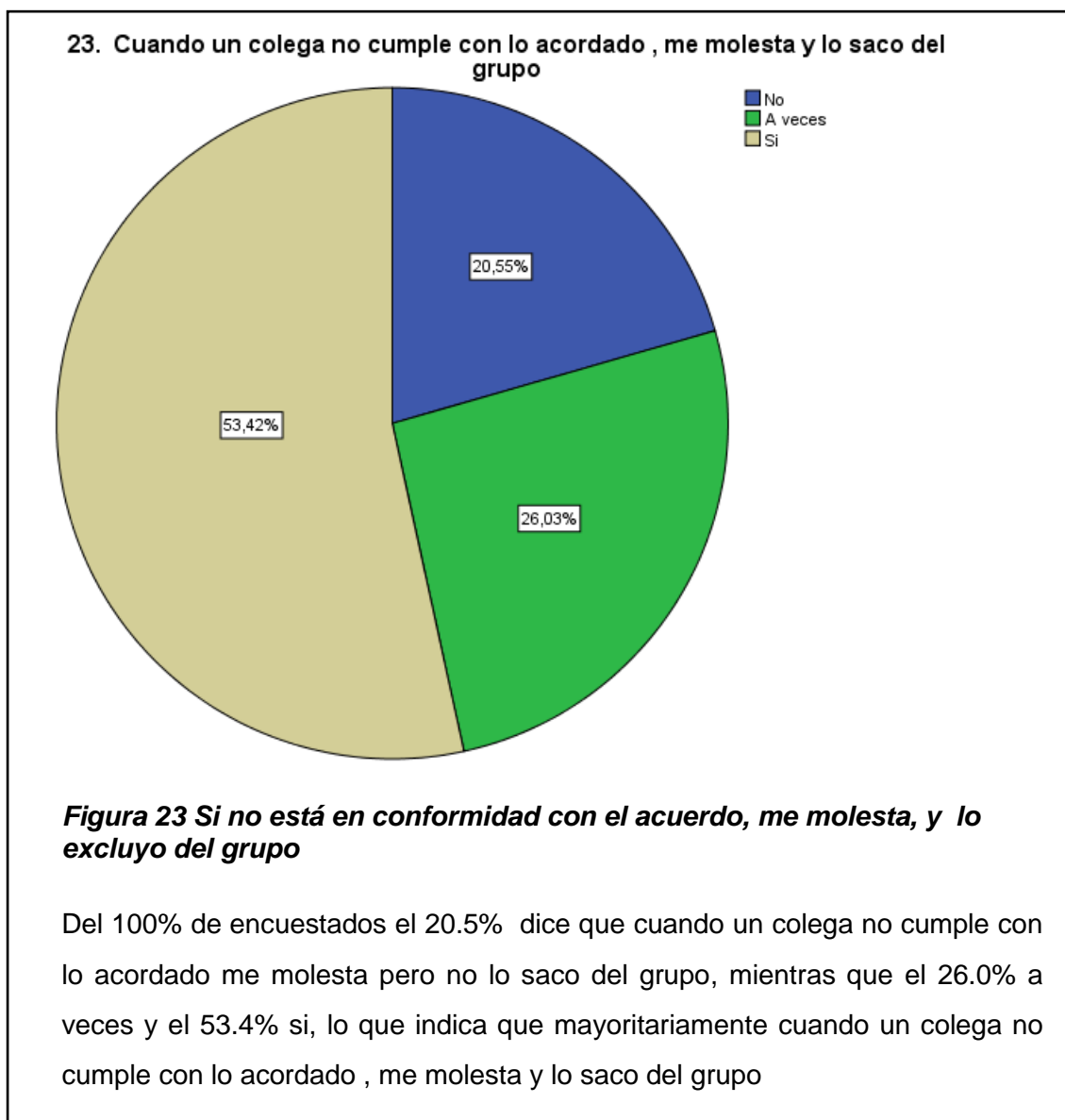


Tabla 24. Desprecio a la gente de la sierra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	19	26,0	26,0	46,6
	Si	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

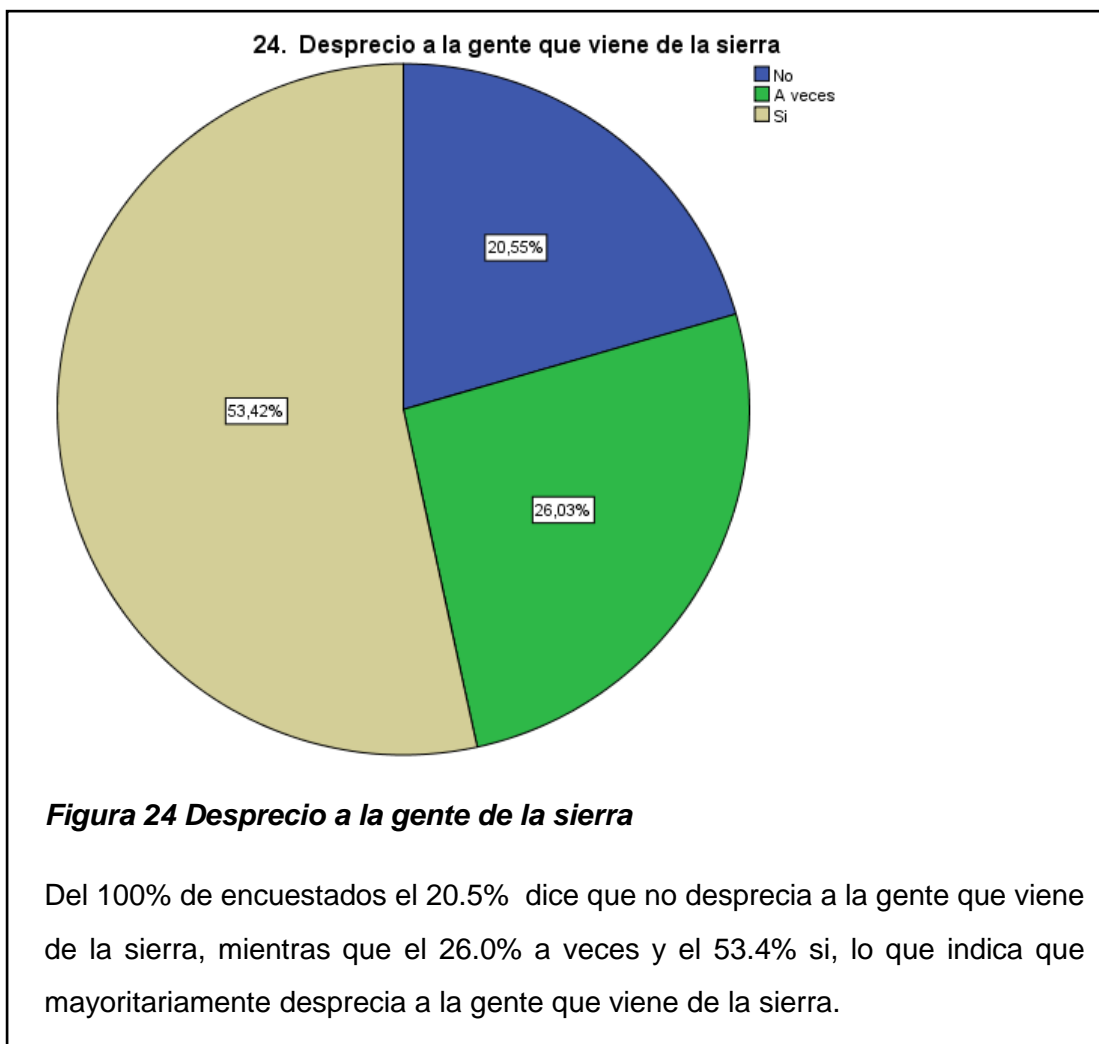


Tabla 25. Cuando veo a un colega esta haciendo un mal trabajo, se lo hago saber de inmediato..

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	20	27,4	27,4	27,4
	A veces	23	31,5	31,5	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

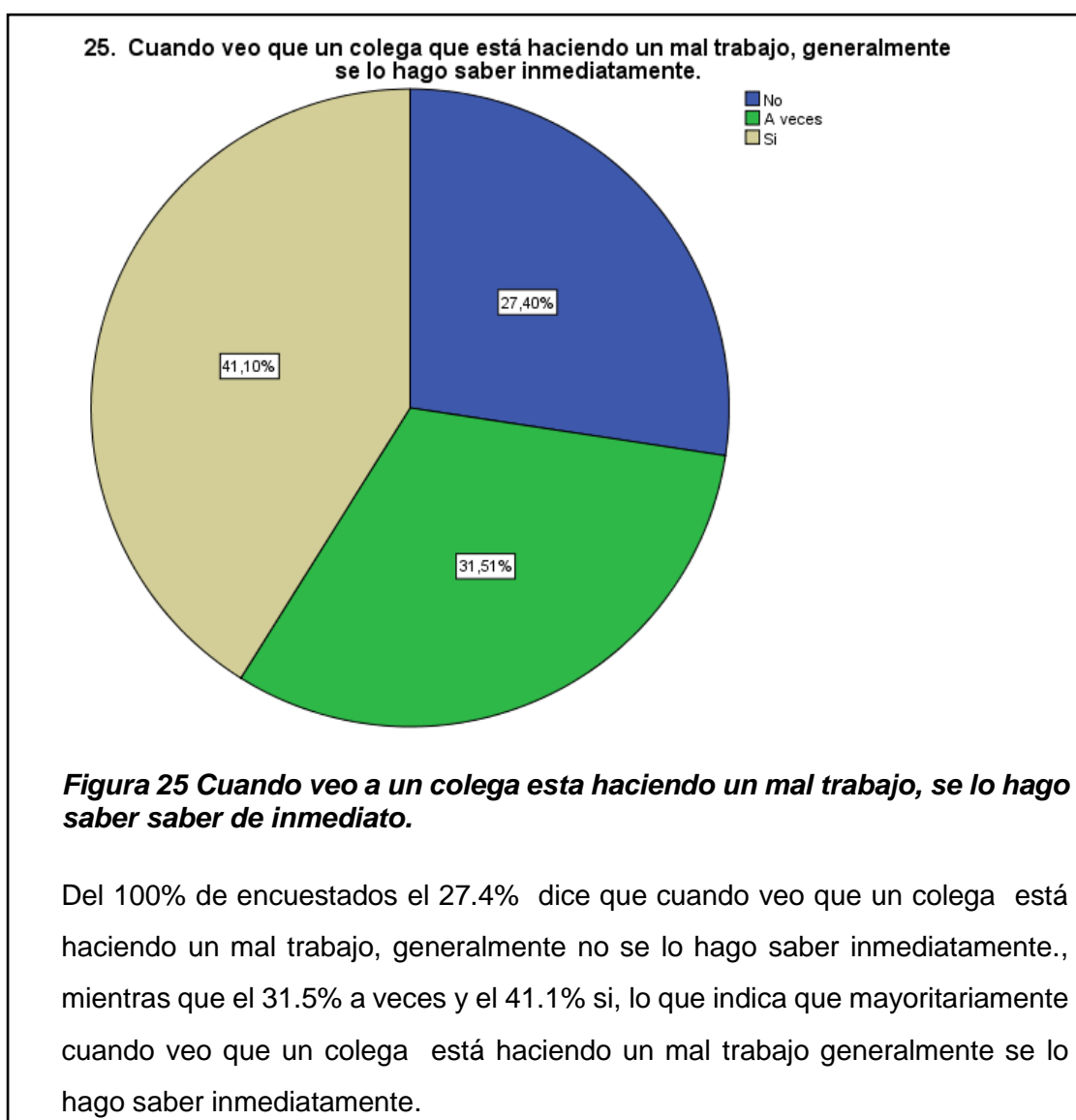


Tabla 26. Si un colega está haciendo algo que realmente me hizo daño, prefiero disimular antes de hacerle saber cómo me dolió

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	23	31,5	31,5	52,1
	Si	35	47,9	47,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

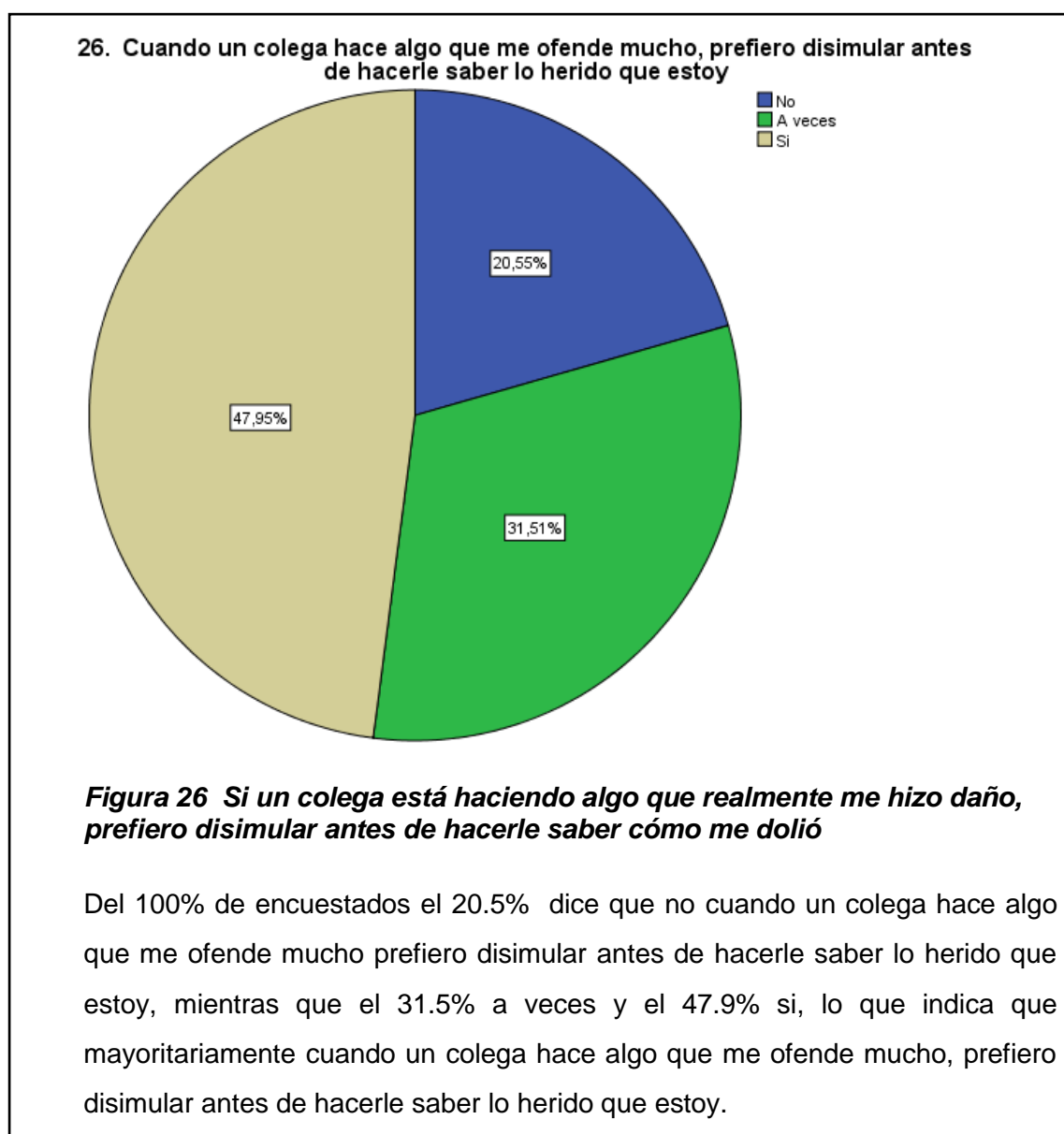


Tabla 27. Creo que uno no debe tener prejuicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	17	23,3	23,3	23,3
	A veces	26	35,6	35,6	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

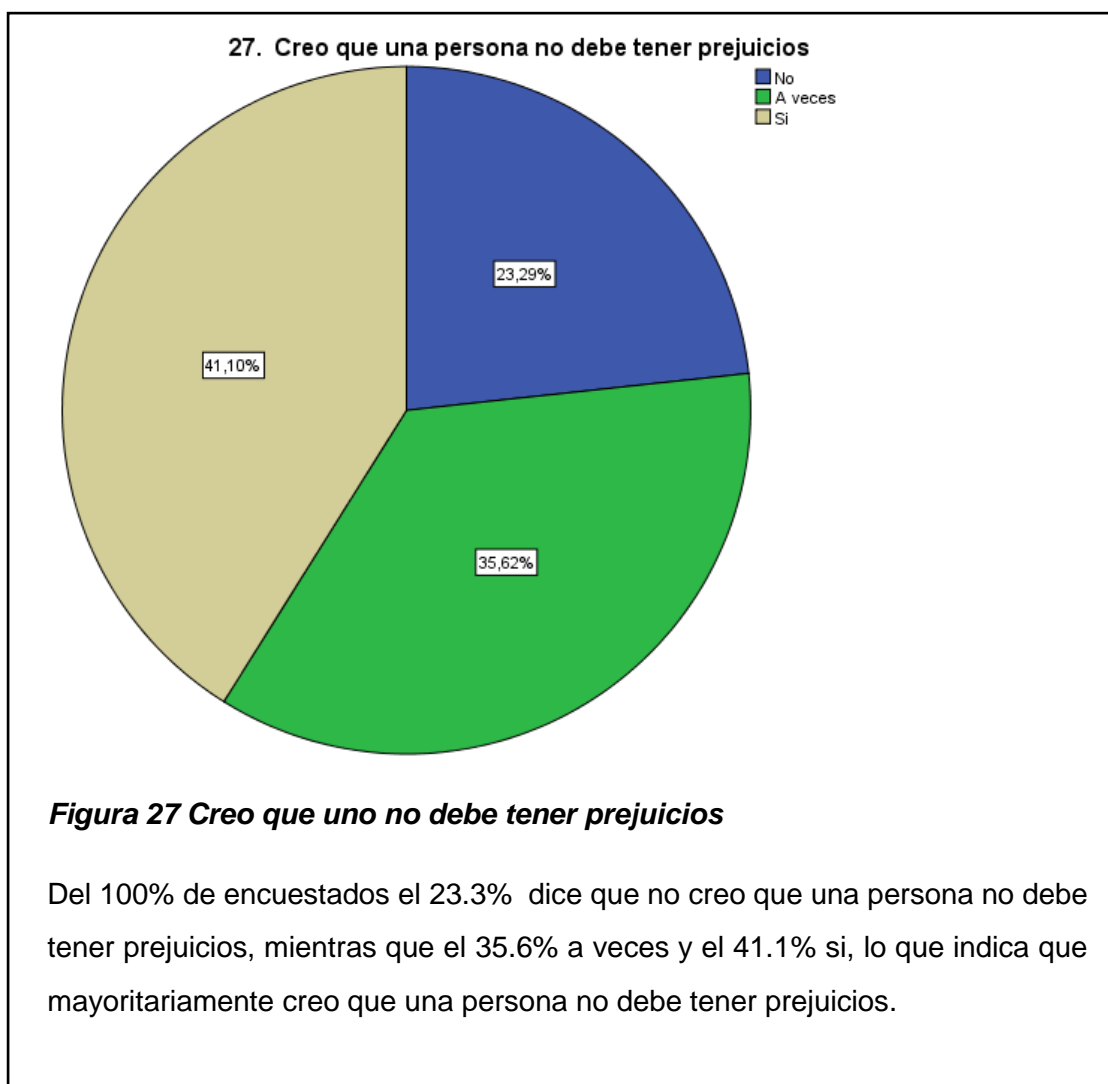


Tabla 28. Si la opinión contraria a mis puntos de vista la respeto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

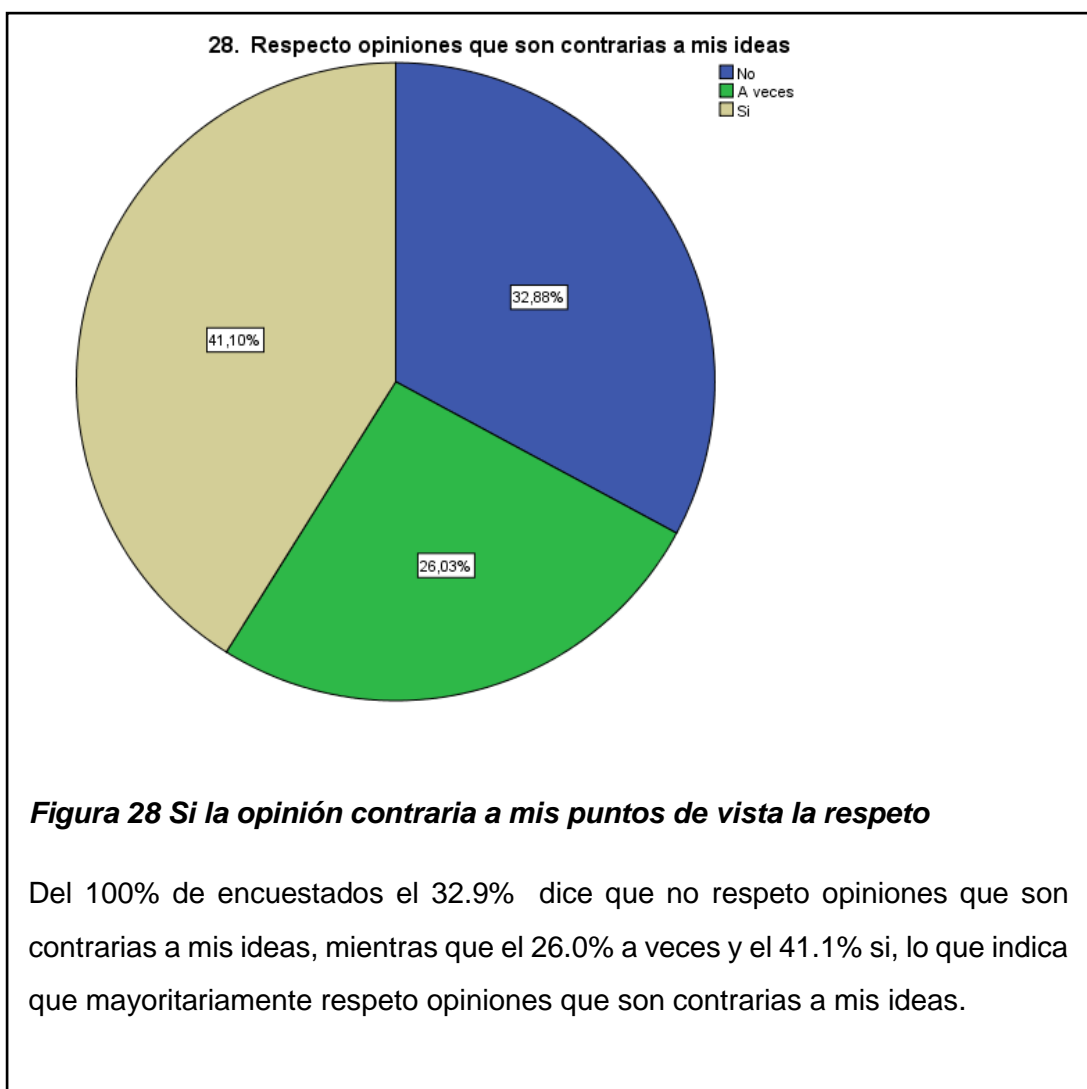


Tabla 29. Me resulta difícil socializar con personas que no practican mi religión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	15	20,5	20,5	20,5
	A veces	19	26,0	26,0	46,6
	Si	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

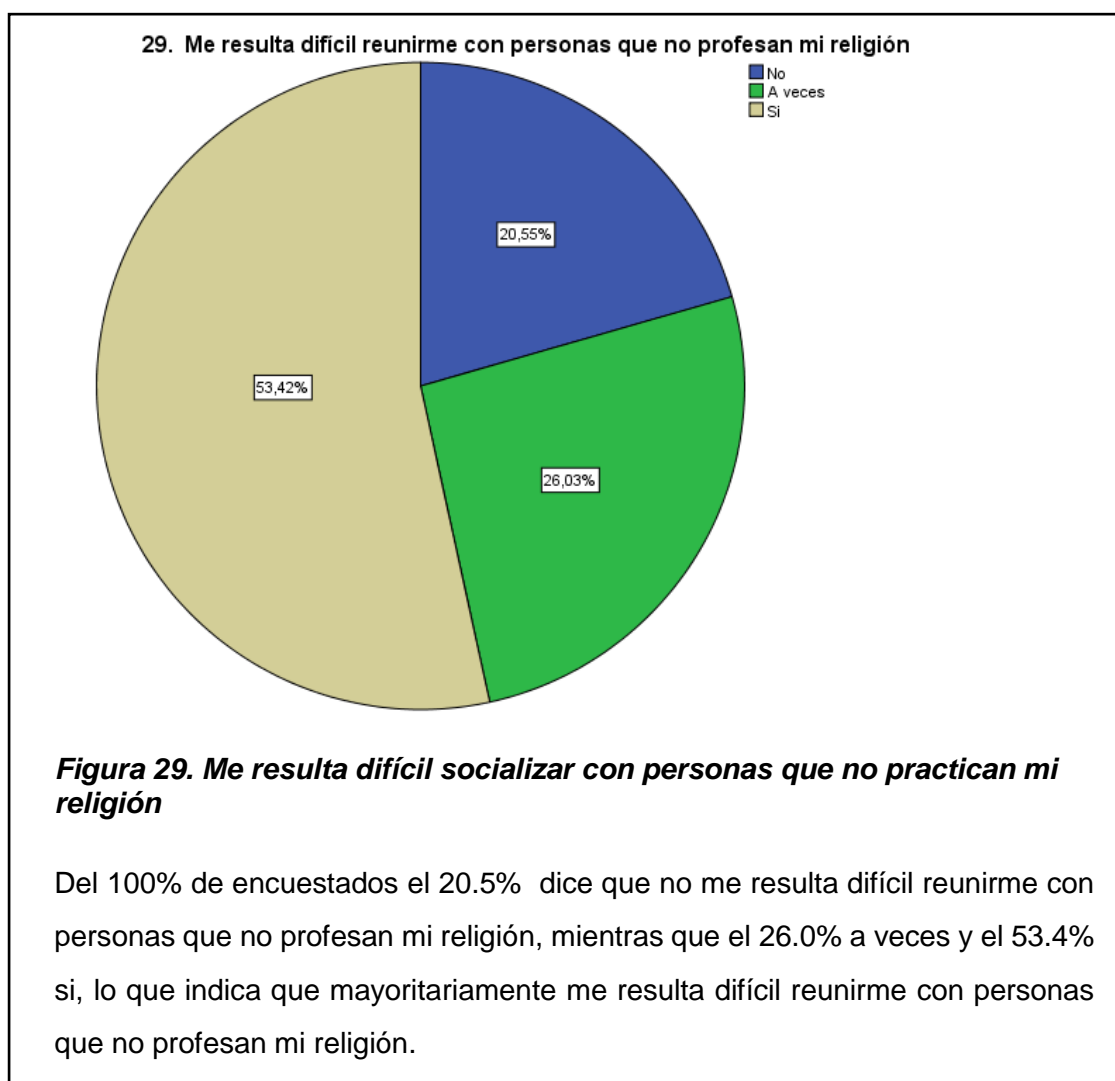


Tabla 30. Doy mi opinión, aunque algunos opinen otra cosa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

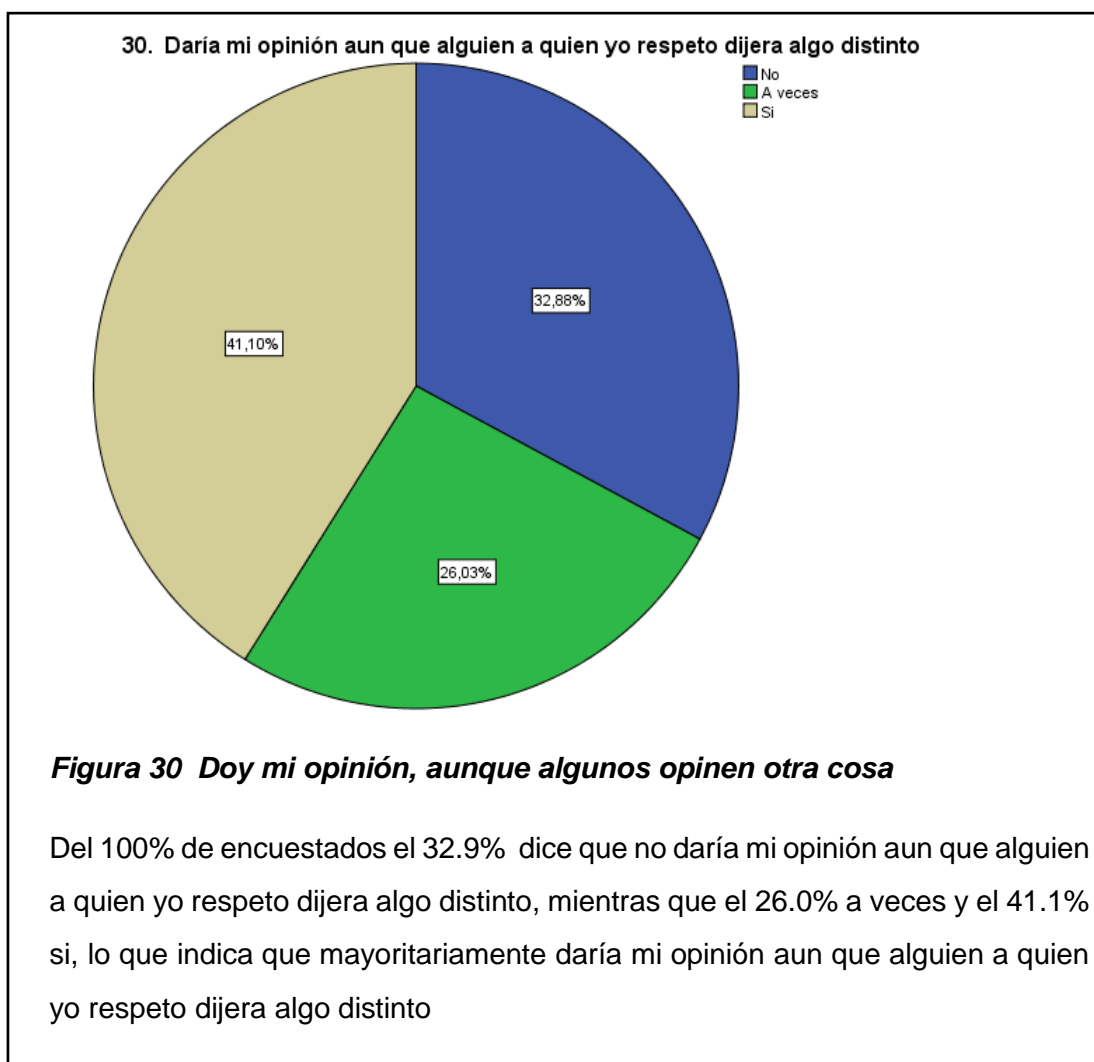


Tabla 31. Si soy criticado injustamente por un colegas, expreso rápidamente mis sentimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	19	26,0	26,0	26,0
	A veces	24	32,9	32,9	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

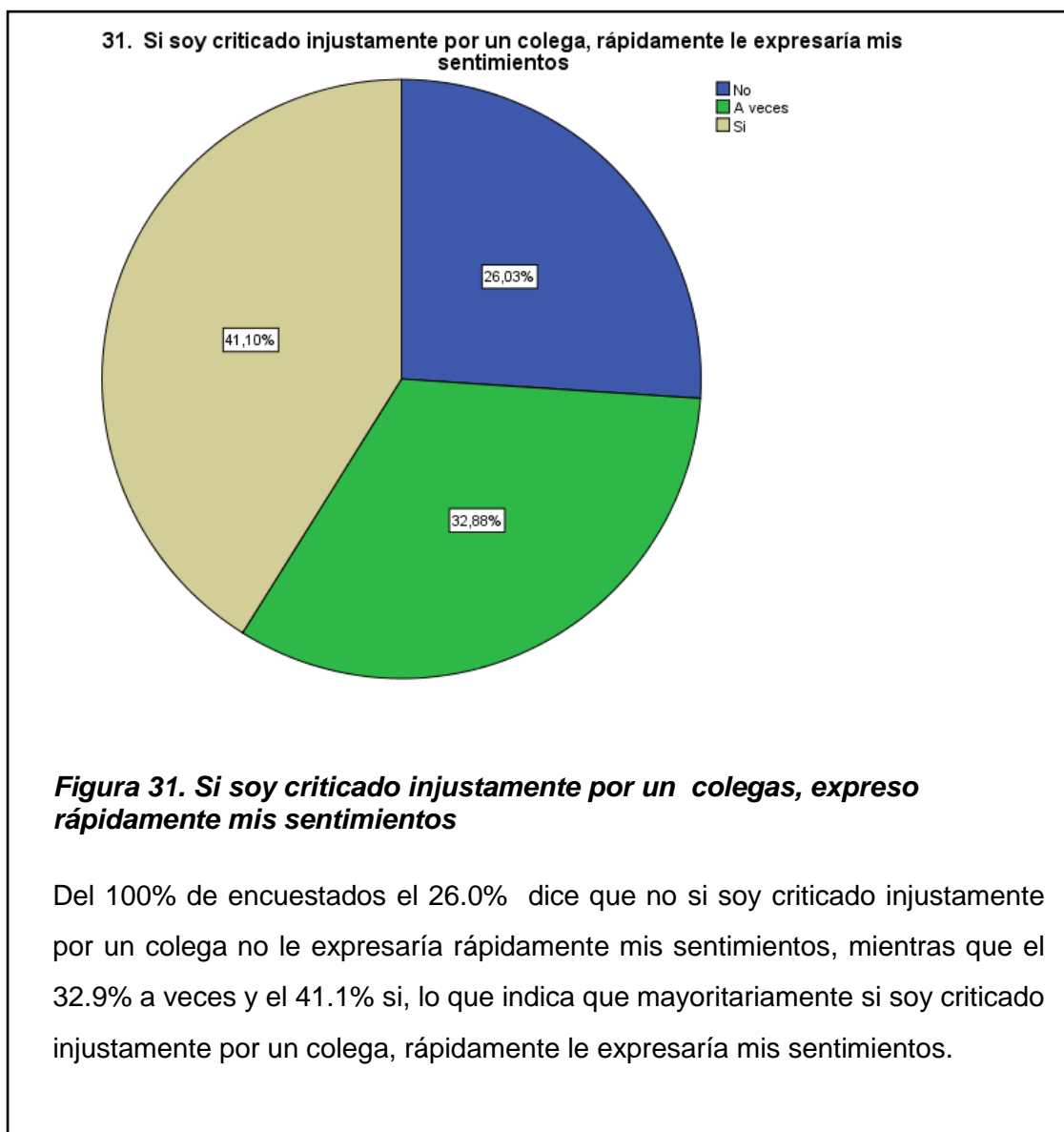


Tabla 32. Me gusta mucho trabajar con personas del sexo opuesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	18	24,7	24,7	24,7
	A veces	25	34,2	34,2	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



Tabla 33. Defiendo mi opinión en toda discusión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

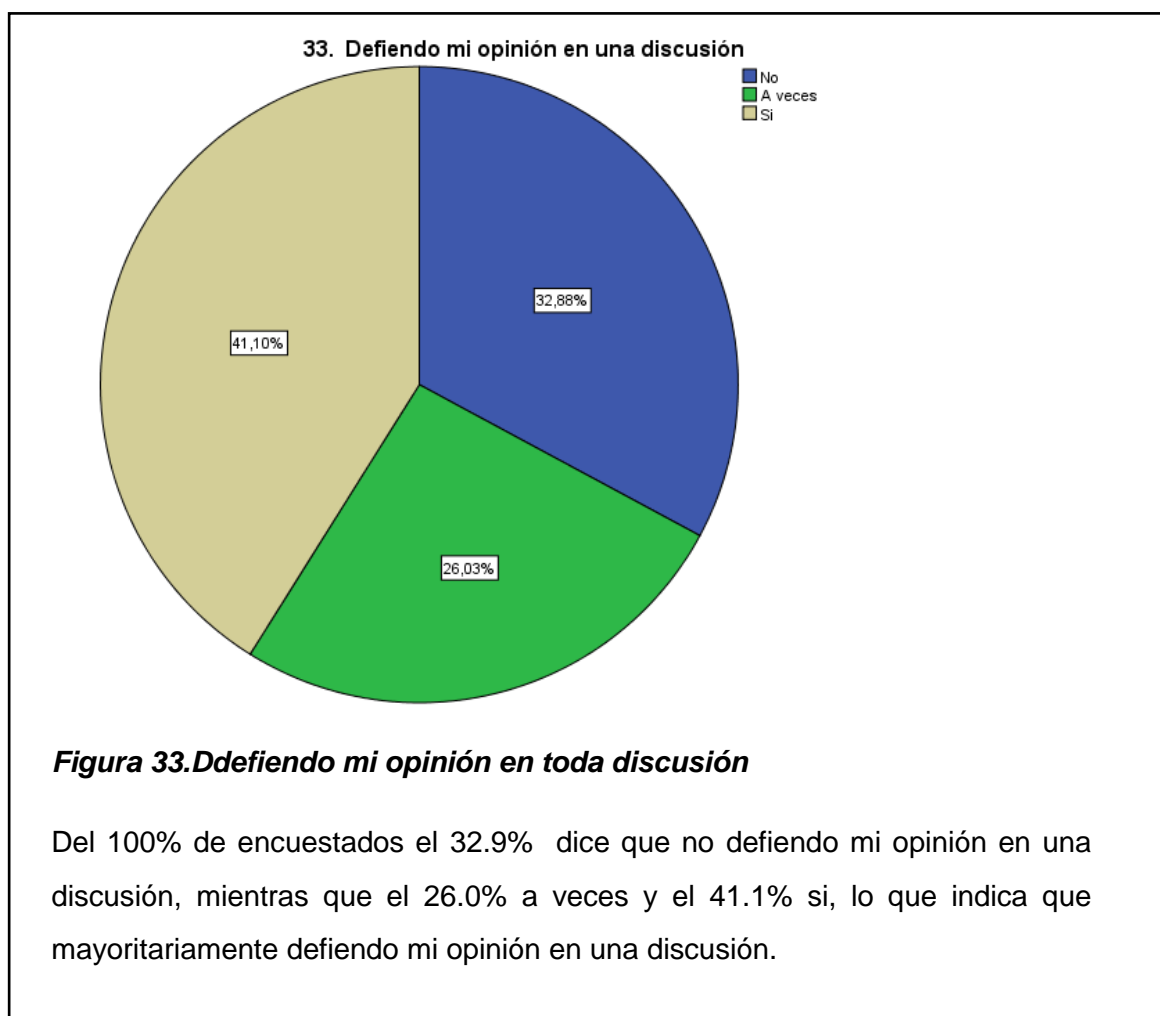


Tabla 34. Me aseguro de que mi colega no me utilice

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

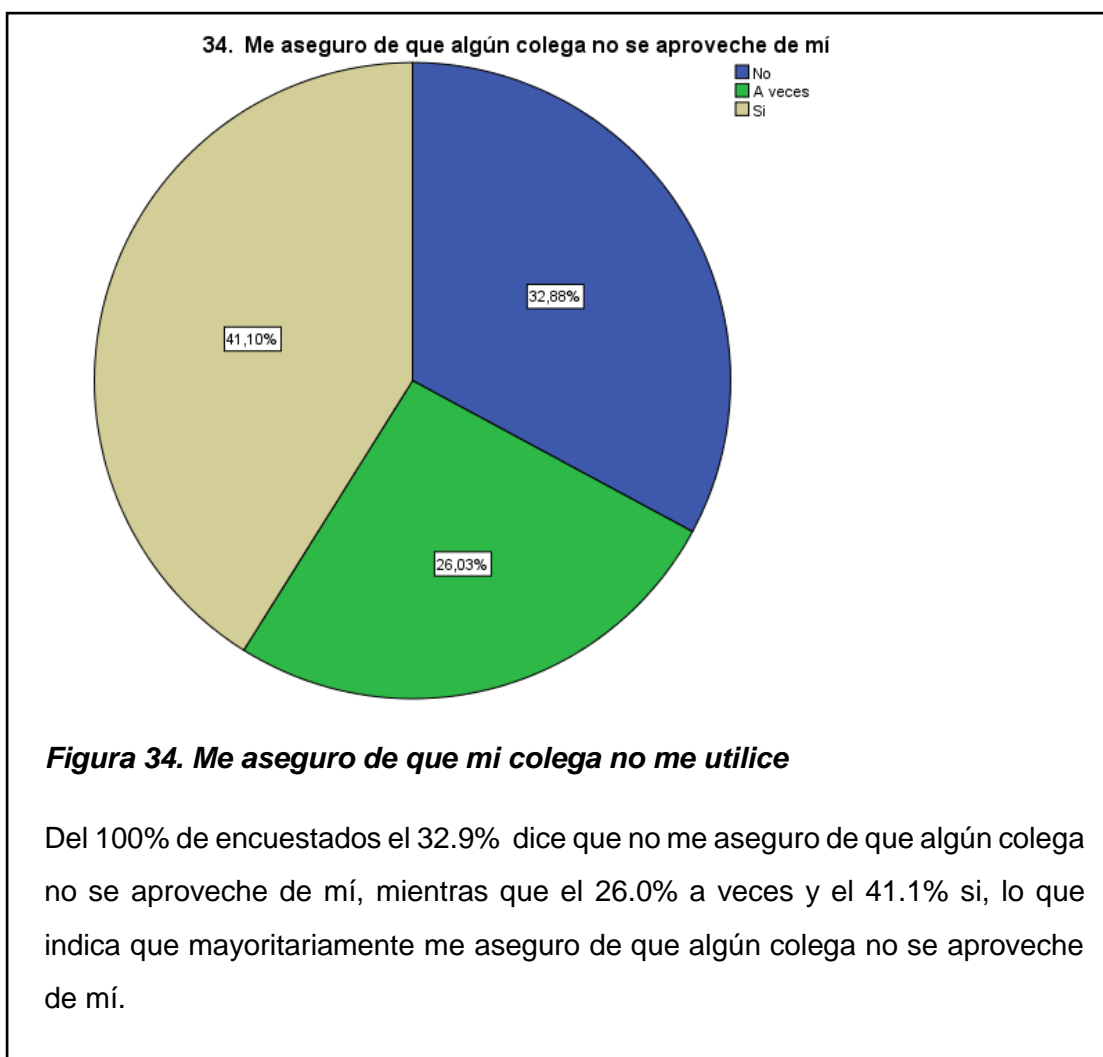


Tabla 35. Yo trabajo con mi grupo de manera espontánea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

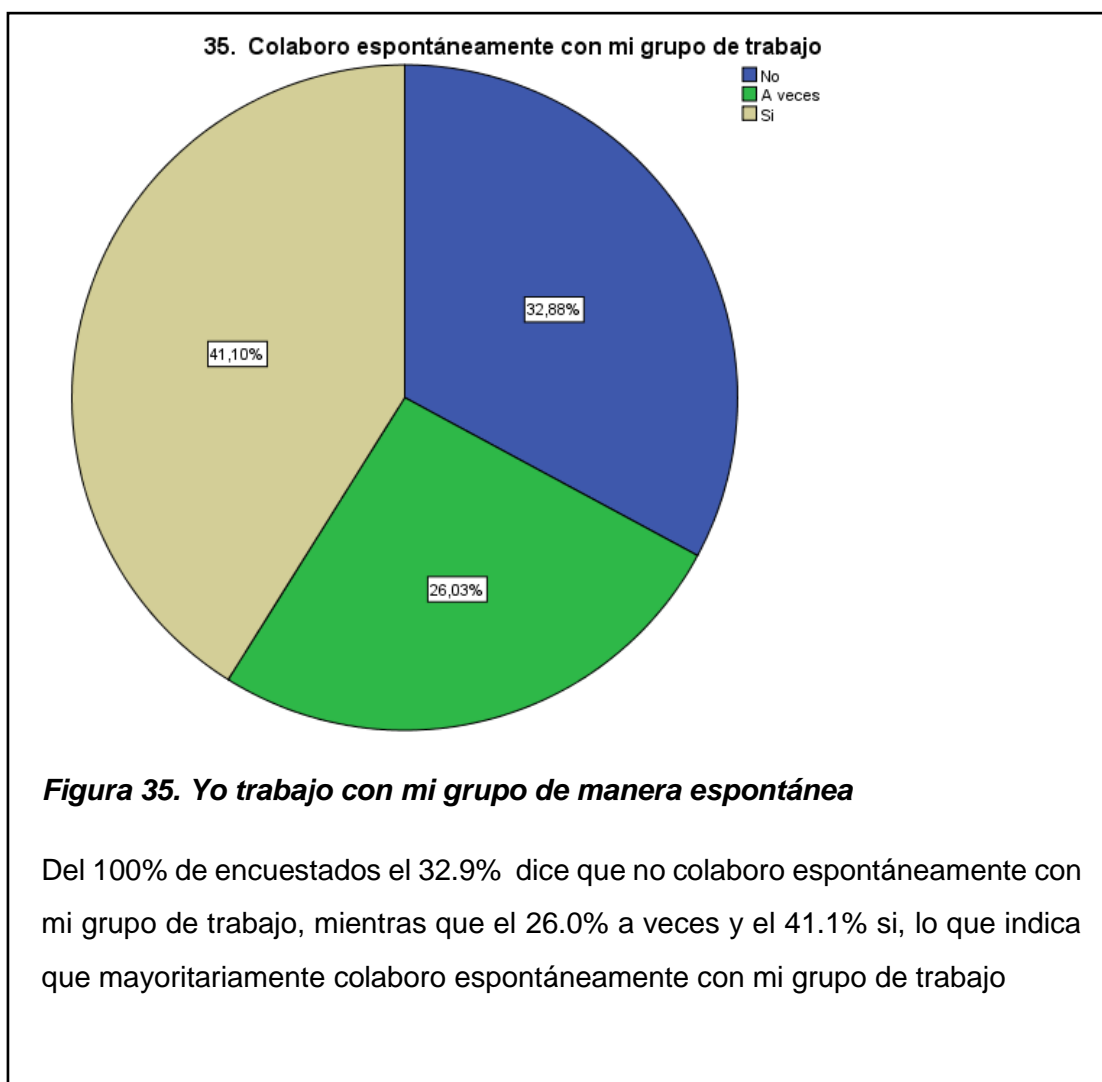


Tabla 36. A menudo participo en grupos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

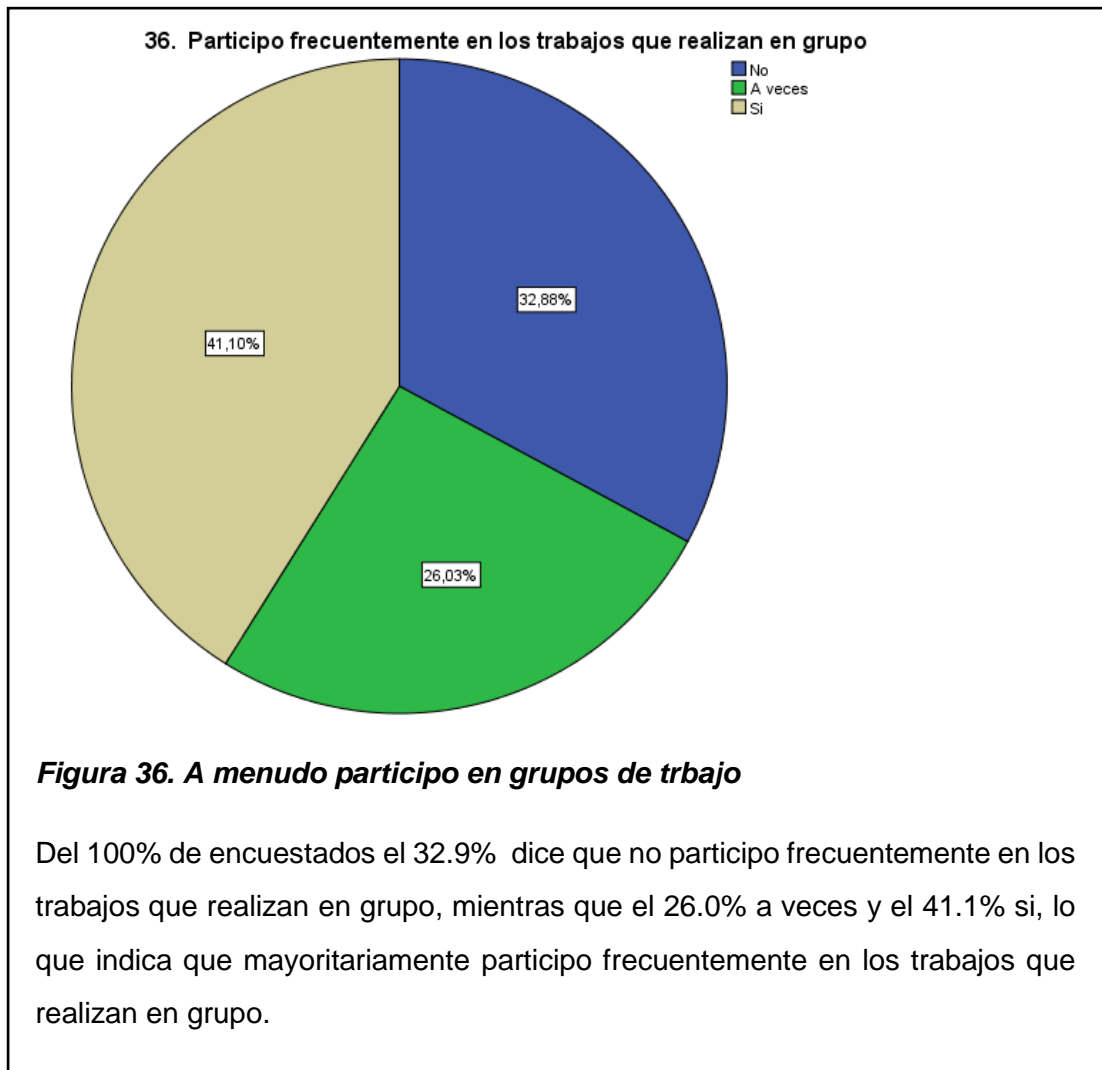


Tabla 37. Defiendo mi grupo de trabajo en lo que expone

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

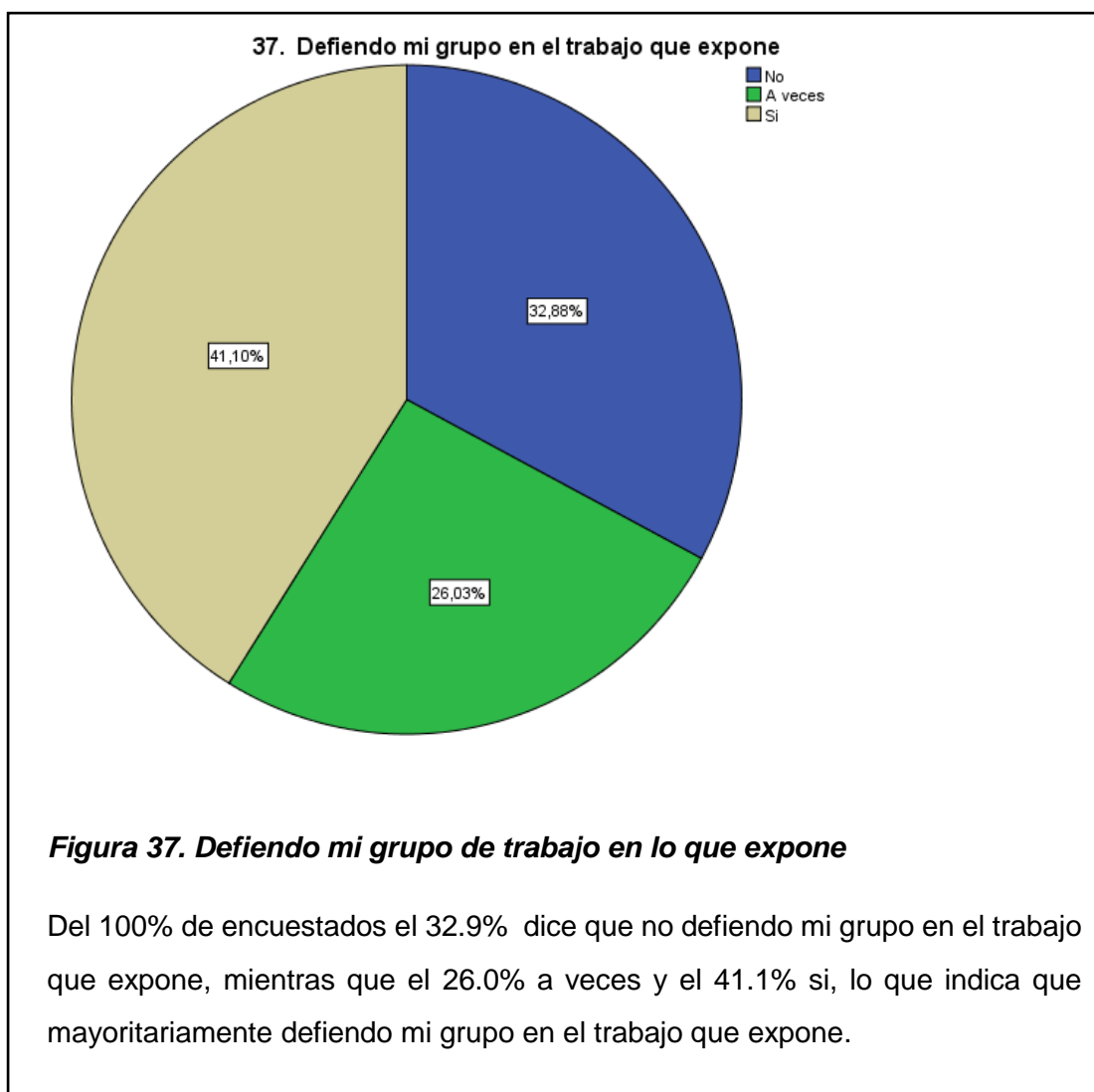


Tabla 38. Acepto los errores que tuvimos en el grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

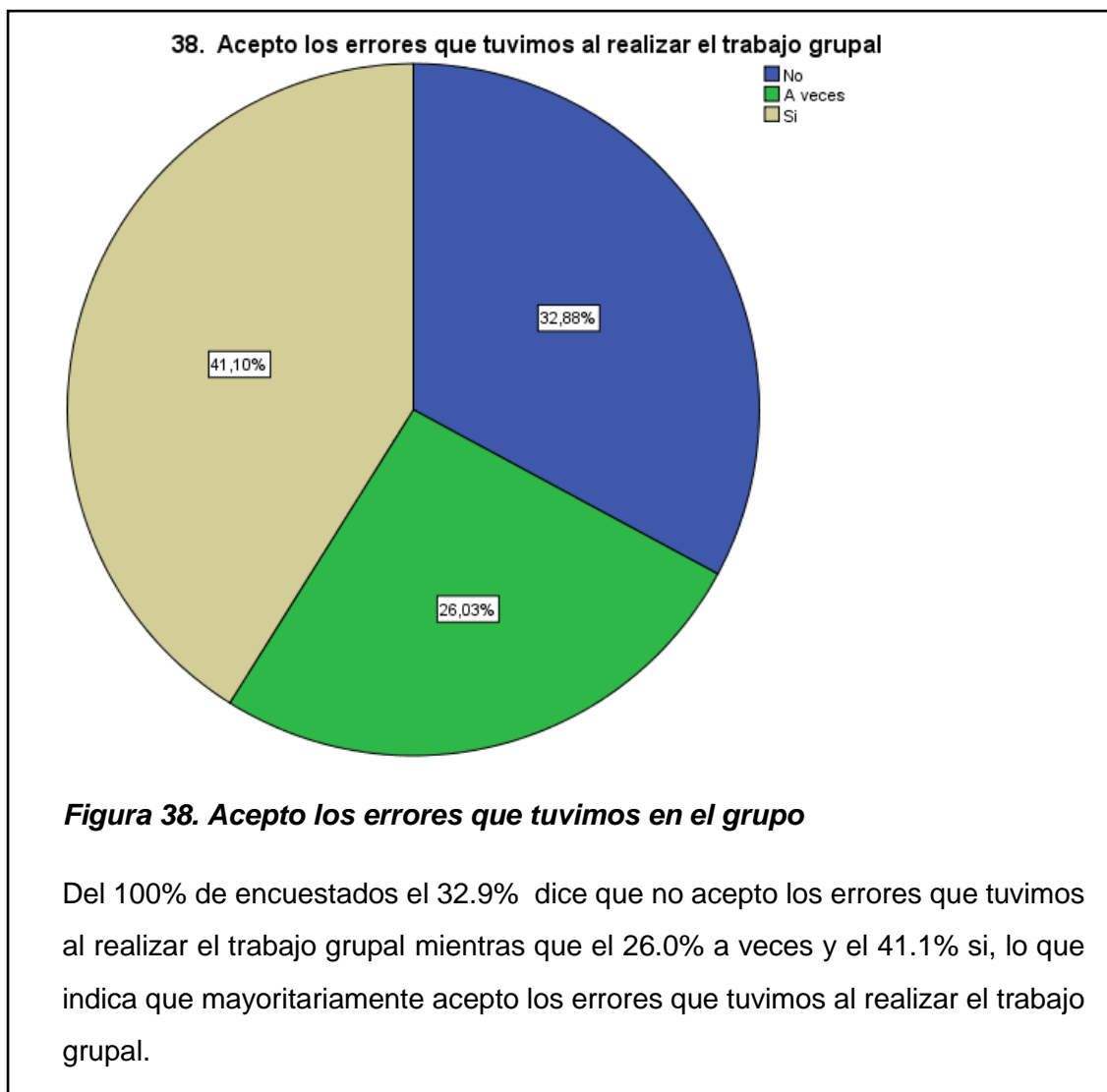


Tabla 39. Soy responsable de lo que mi equipo está haciendo o expone

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

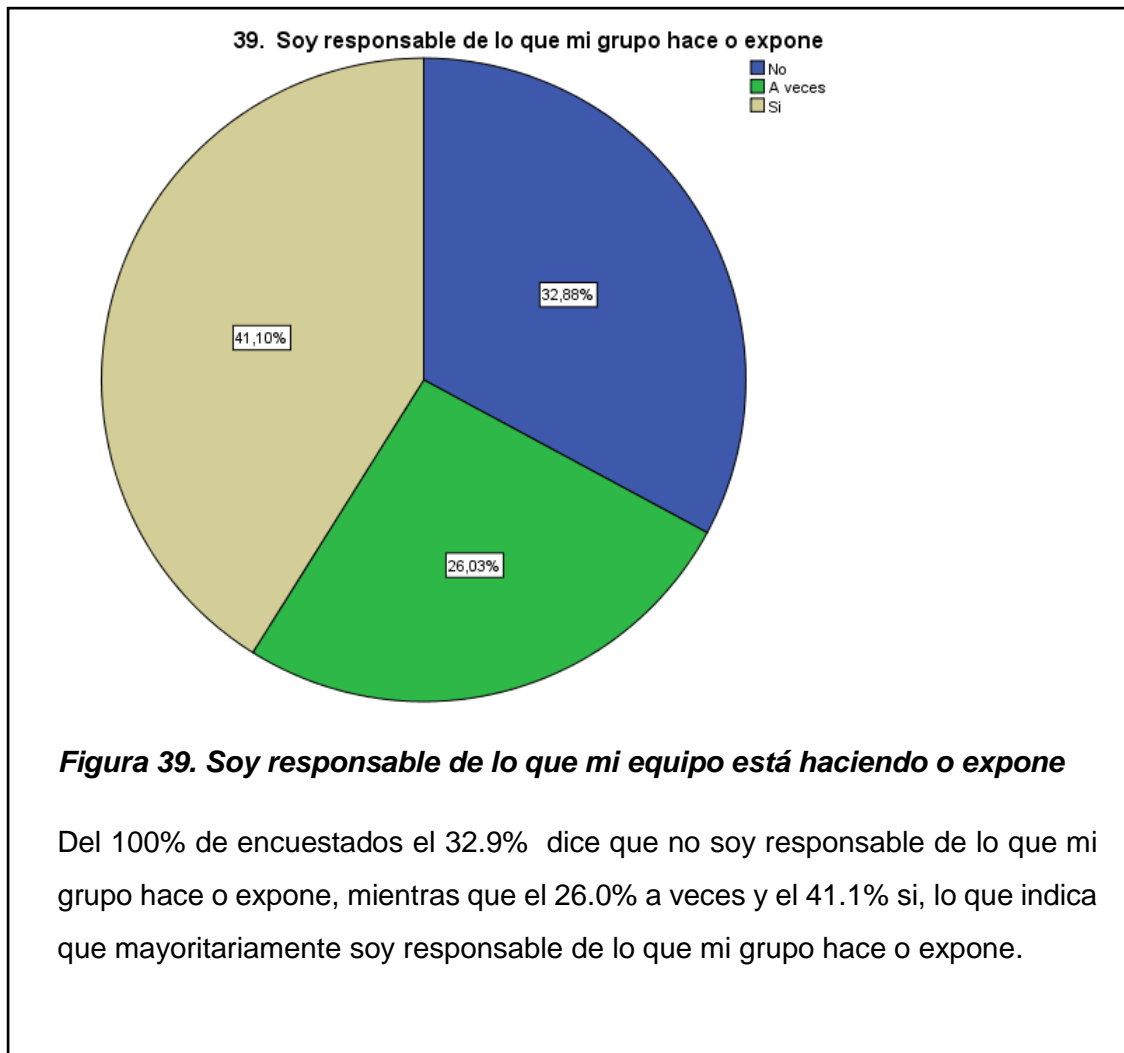


Tabla 40. Planifico el trabajo, para hacer un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

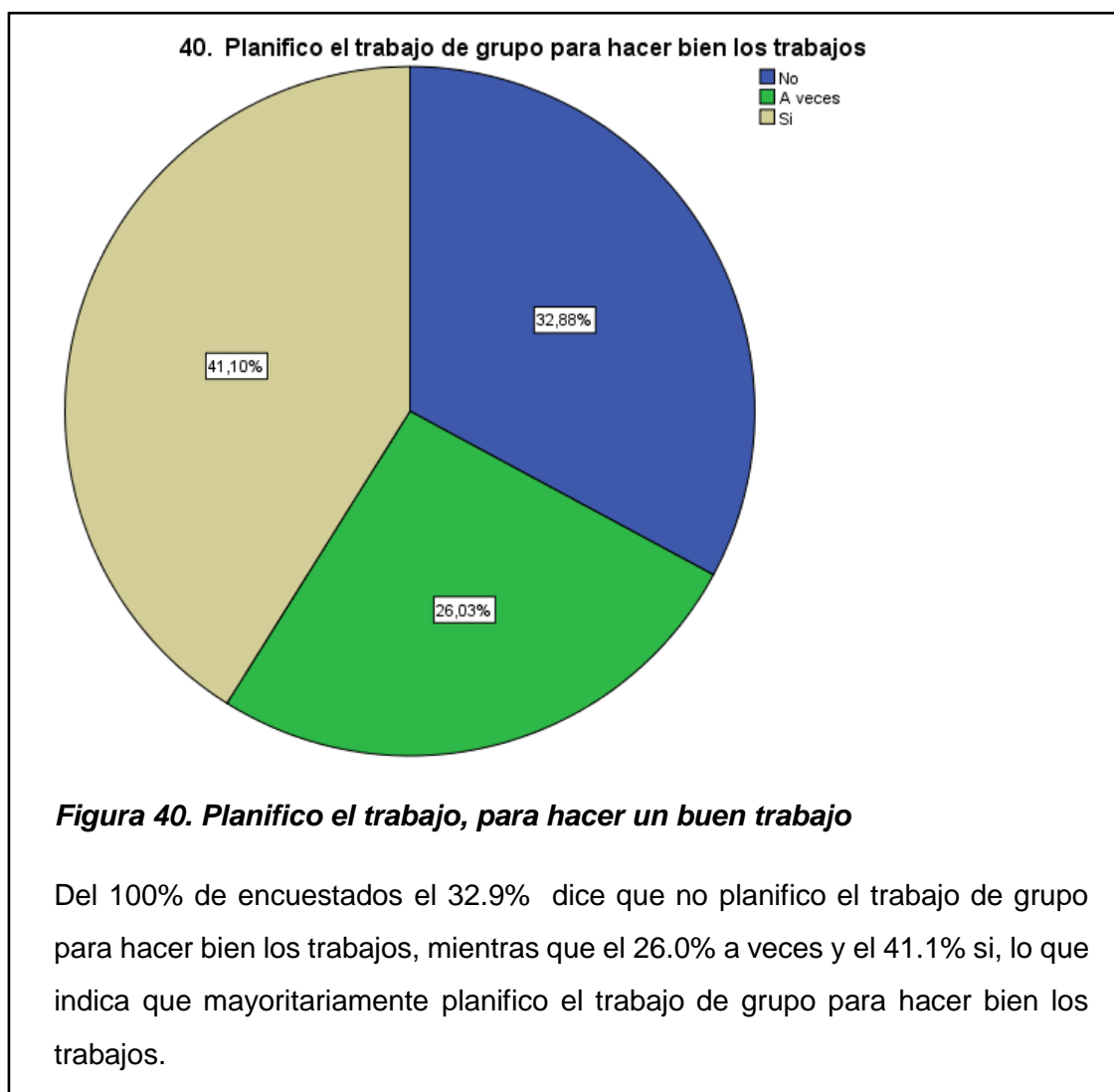


Tabla 41. Expreso mi opinión cuando trabajo en grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

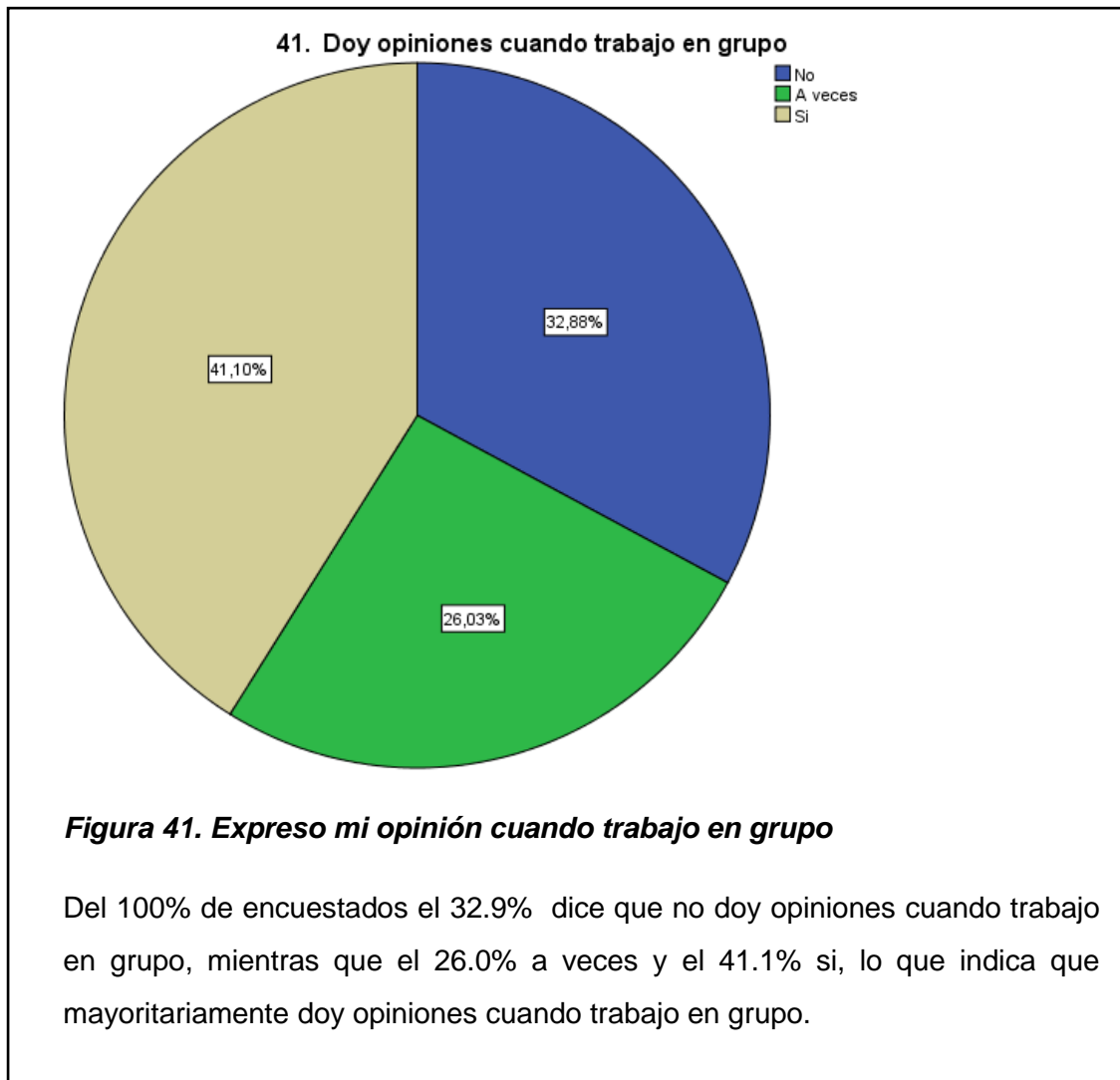


Tabla 42. Propongo soluciones alternativas, si en el grupo surgen problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
Total		73	100,0	100,0	

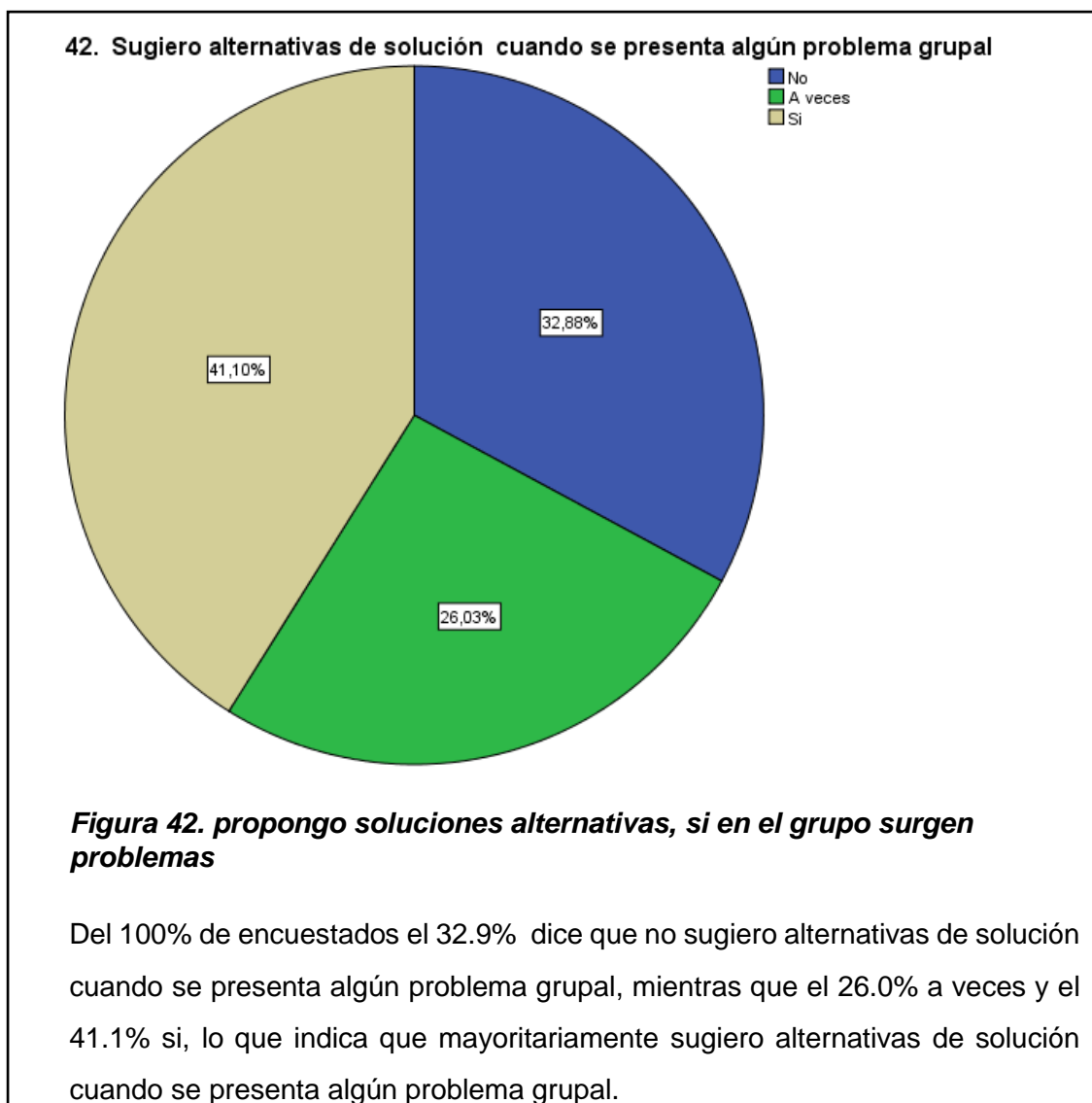


Tabla 43. Solicito revisión del trabajo para mejorar o corregir errores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

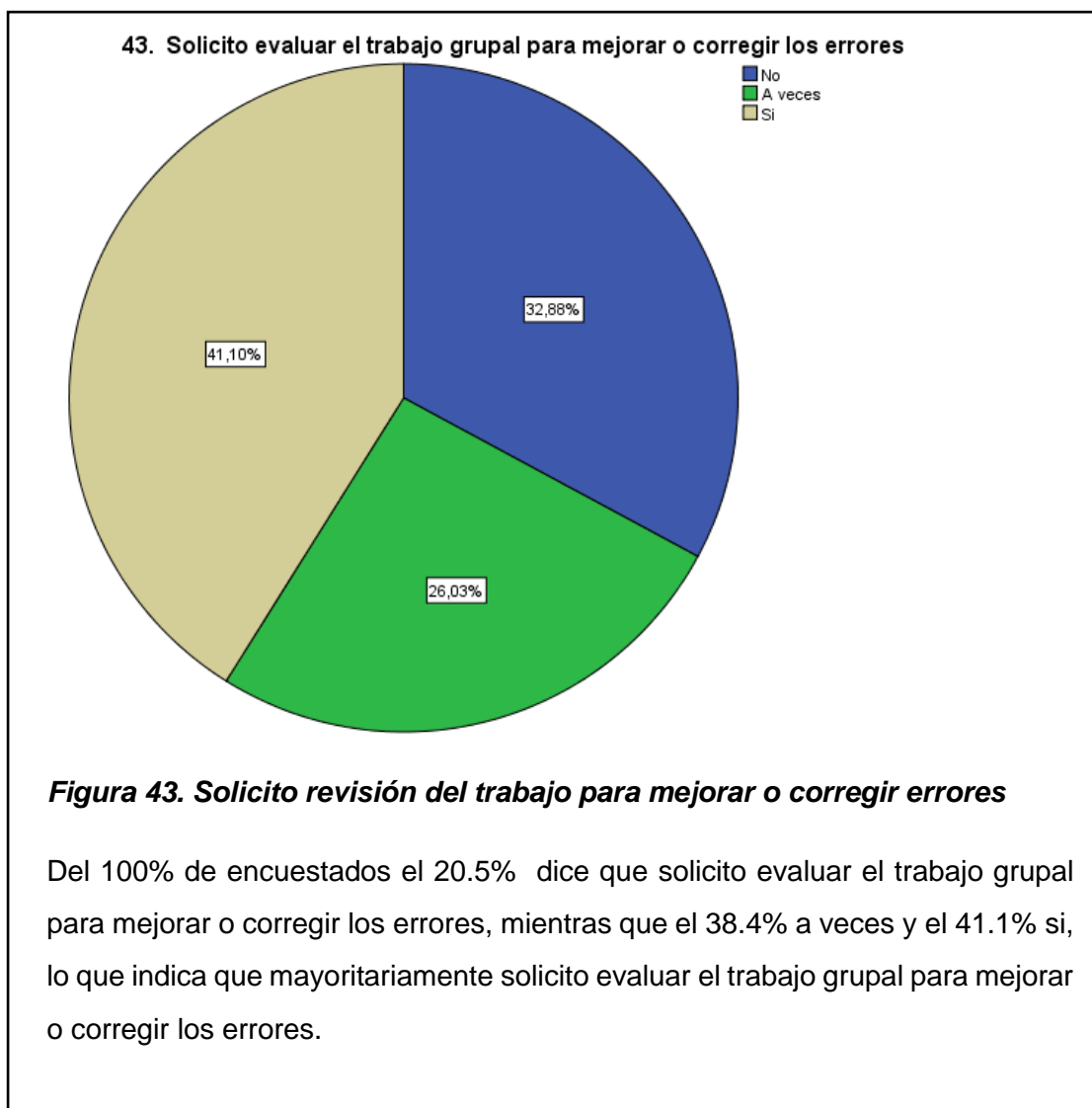


Tabla 44. Asumo, sin olvidar mis deberes, las tareas de mi grupo para trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

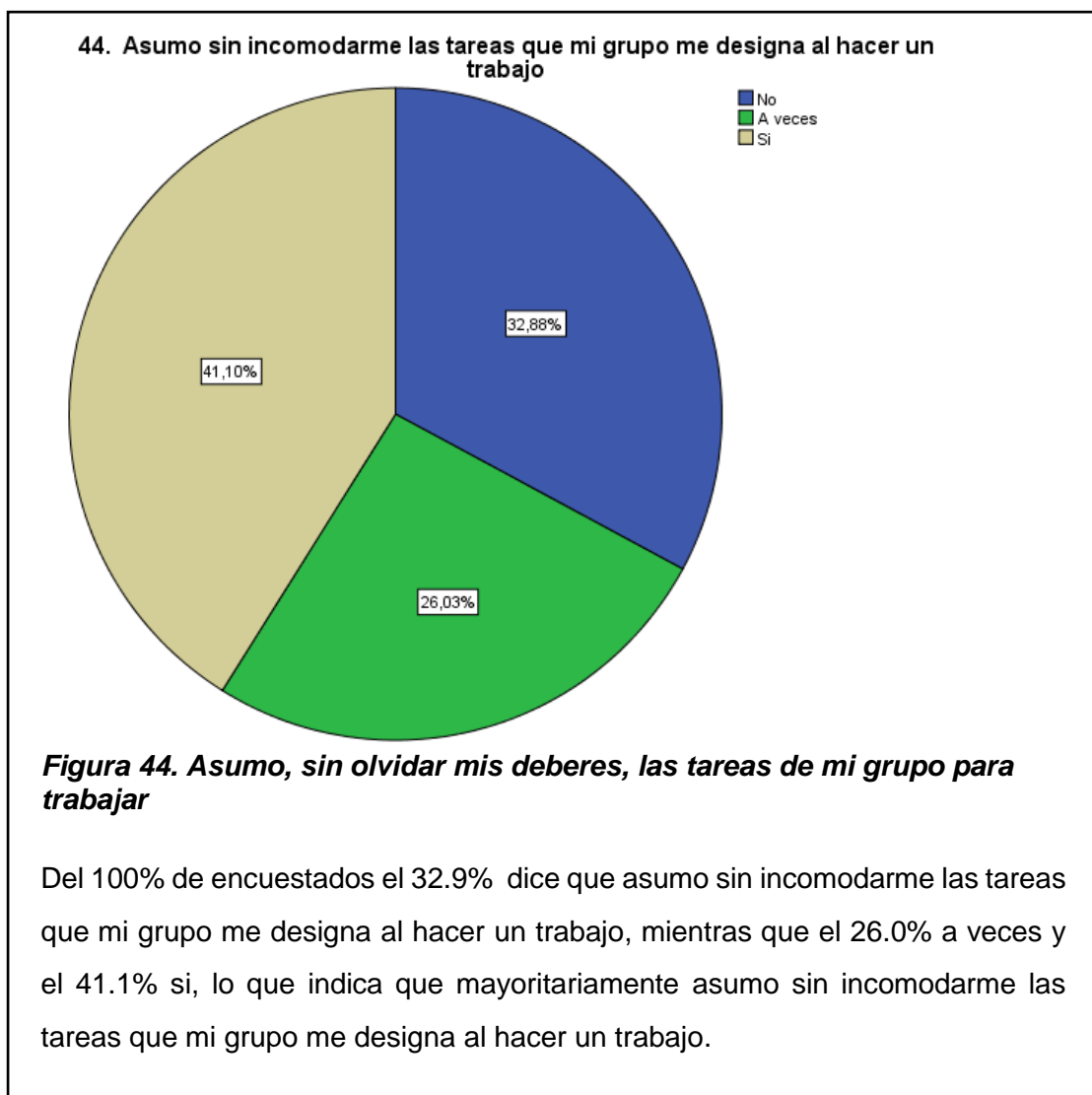


Tabla 45. Estoy pendiente que mi grupo lluegue a completar su trabajo rápidamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

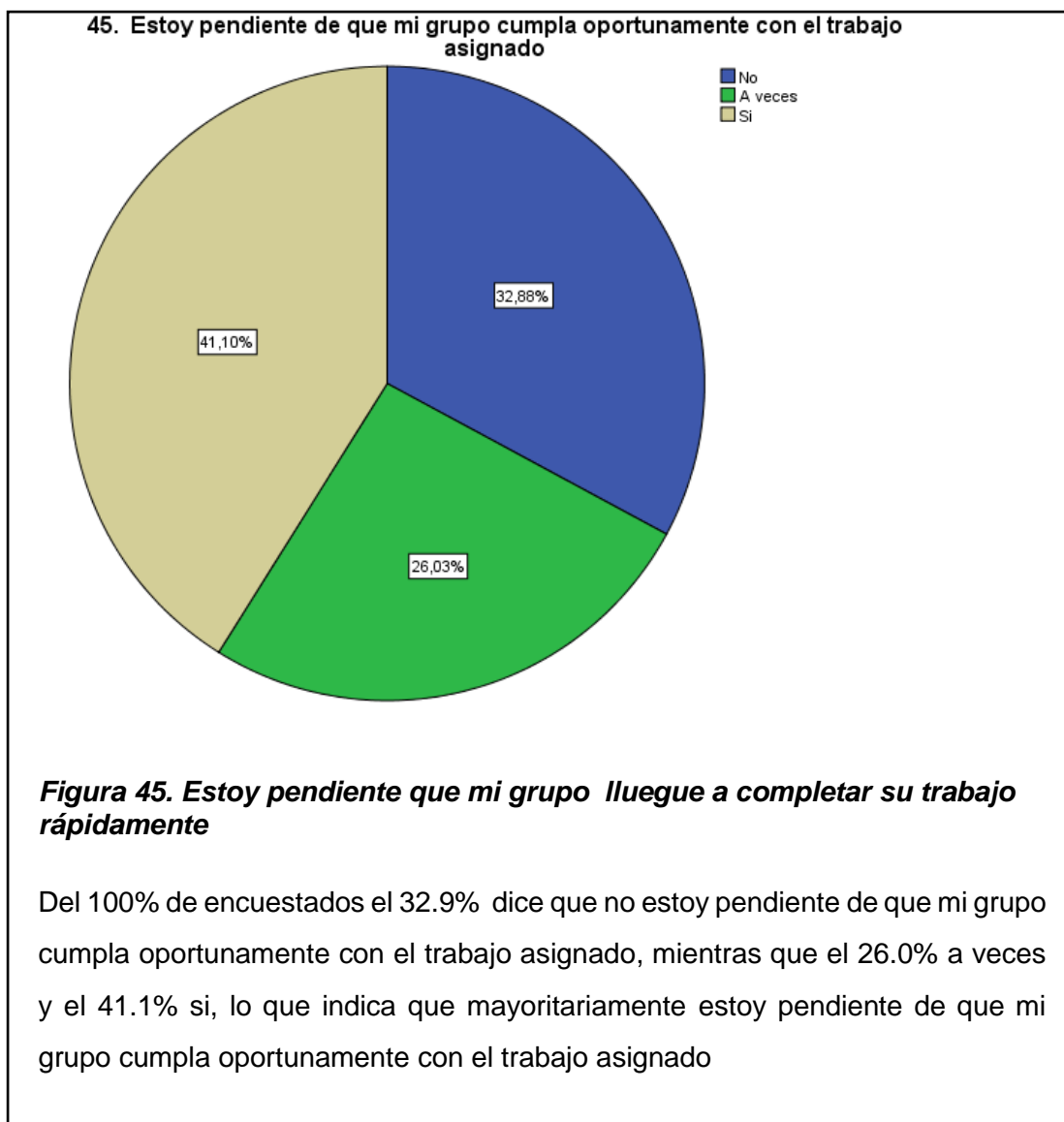


Tabla 46. Me gustaría trabajar en un grupo, porque aprendo y conozco mejor a mis colegas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

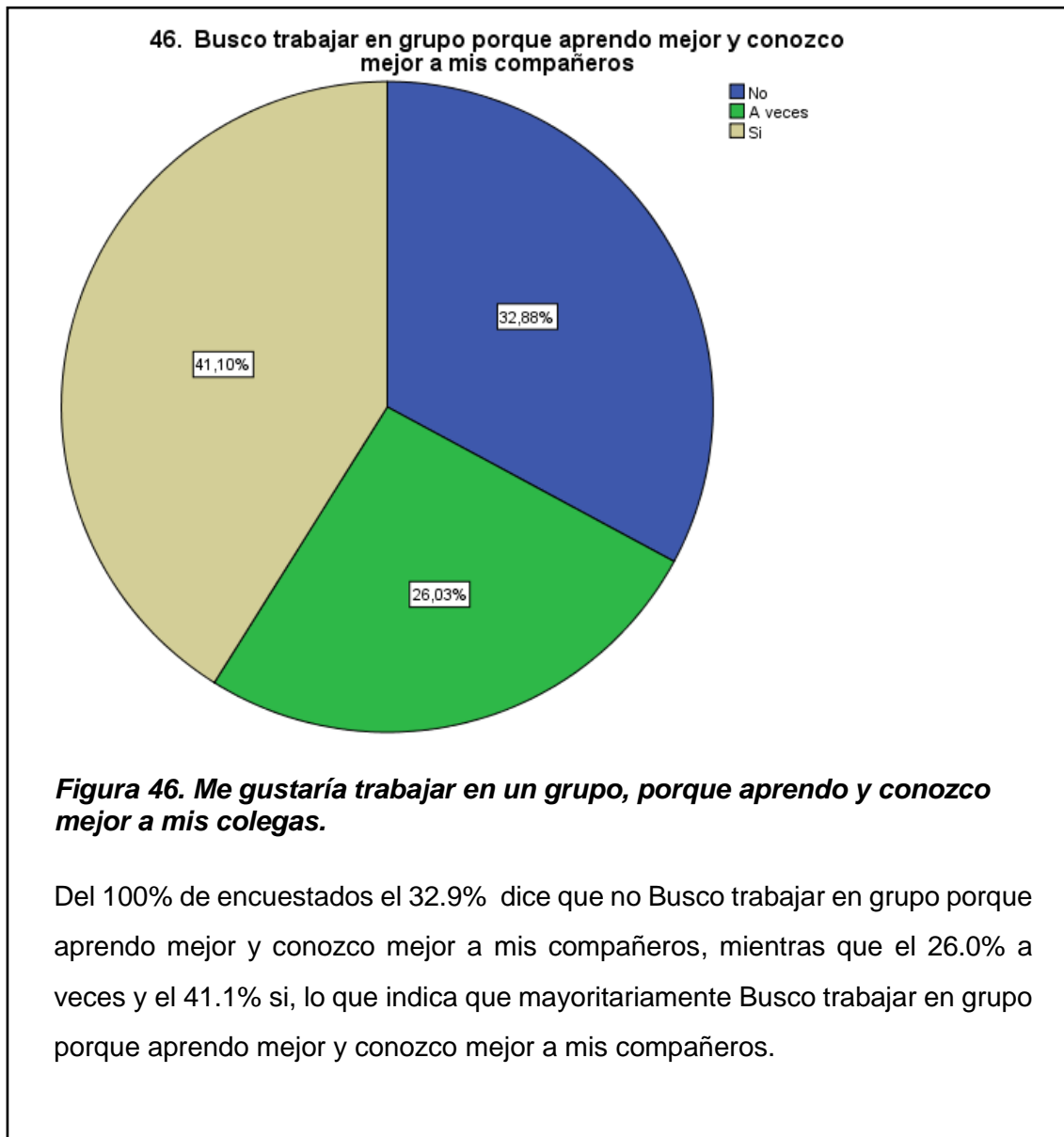


Tabla 47. Siempre busco que el grupo funcione de acuerdo con el plan de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

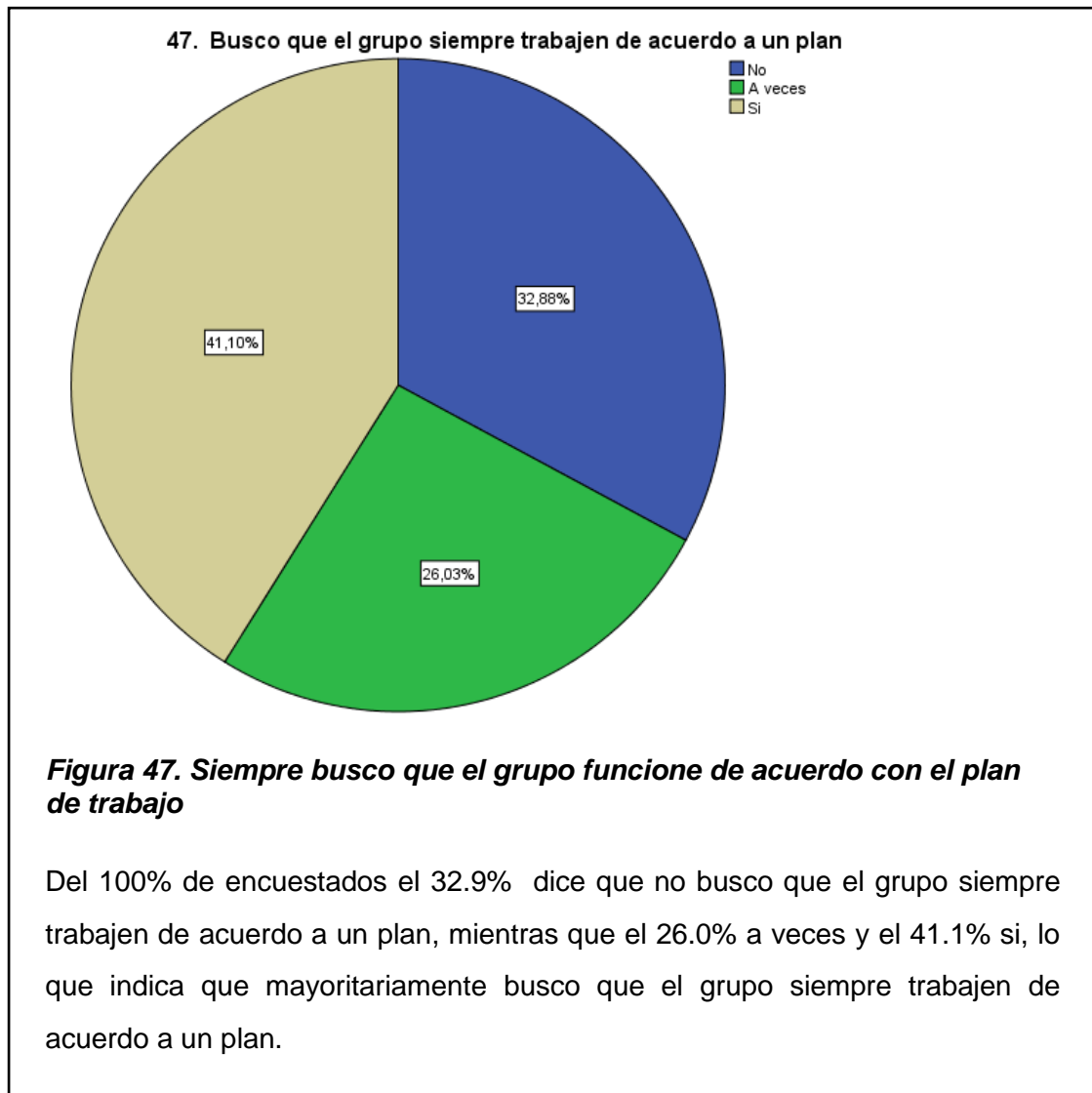


Tabla 48. Trato de practicar la cooperación para que todo salga bien

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	24	32,9	32,9	32,9
	A veces	19	26,0	26,0	58,9
	Si	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	



Estadísticas de la fiabilidad

Tabla 49. Estadísticas de la fiabilidad

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Nº de elementos
Autocontrol	,990	,989	11
Empatía	,984	,982	11
Tolerancia	,988	,987	12
Trabajo en equipo	1,000	1,000	14

Fuente: Datos de la encuesta

Al observar los resultados de la fiabilidad de las dimensiones, están se encuentran entre 98.70% y 100%, lo que significa que está dentro del nivel aceptable el cual es bueno o excelente, por lo que el instrumento deja notar la capacidad y objeto de lo que se desea medir.

Tabla 50. Confiabilidad de las variables

Variabes:	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Nº de elementos
Relaciones interpersonales	,997	,940	48

Fuente: Datos de la encuesta

Se observa en la tabla, que todas las variables se encuentran entre 94.0% y 99.7%, lo que significa que está dentro del nivel aceptable el cual es bueno o excelente, eso significa que cada una de las interrogantes evidencian un objetivo y las dimensiones correspondientes a la pregunta, es decir que guardan una relación interna entre todas y cada una de ellas.

Tabla 51. Confiabilidad de todo el instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Nº de elementos
,997	,940	48

En la tabla de Confiabilidad de todo el instrumento es evidente que el Alfa de Cronbach basado en los elementos tipificados se ubica en el 99.7%, encontrándose en el nivel de muy buena a excelente; lo que significa que todas las interrogantes del instrumentos de recojo de información guardan relación interna y alta homogeneidad entre ellas y entre las variables porque tienen un objetivo.

Índice de Validez del Contenido

Índice de validez de contenido (IVC): Lawshe (1975) propuso un índice de validez basado en la valoración de un grupo de expertos de cada uno de los ítems del test como innecesario, útil y esencial. El índice se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$IVC = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

Donde n_e es el número de expertos que han valorado el ítem como esencial y N es el número total de expertos que han evaluado el ítem.

El IVC oscila entre +1 y -1, siendo las puntuaciones positivas las que indican una mejor validez de contenido. Un índice $IVC = 0$ indica que la mitad de los expertos han evaluado el ítems como esencial. Los ítems con una bajo IVC serán eliminados. Lawshe (1975) sugiere que un $IVC = .29$ será adecuado cuando se hayan utilizado 40 expertos, un $IVC = .51$ será suficiente con 14 expertos, pero un IVC de, al menos, $.99$ será necesario cuando el número de expertos sea 7 o inferior (Lawshe,, 1975).

En la investigación que realizo los expertos son 2.

Tabla 52. Índice de Validez de contenido por dimensiones

CATEGORIA	AUTOCONTROL				EMPATÍA			TOLERANCIA			TRABAJO EN EQUIPO	
	Excelente	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Bueno	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Aceptable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CVR	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33
CVR'	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67
IVC total	0.67				0.67			0.67			0.67	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla, se observa que los expertos han evaluado las dimensiones estratégicas, tácticas, operativas, económicas, socio cultural y ambiental en dos categorías Excelentes y bueno, por sobre 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido (CVR'), por lo que se puede deducir que existe un alto nivel de aceptación para las dimensiones, asimismo el Índice de Validez de Contenido esta por encimar del 0.58, lo que indica que se puede utilizar las preguntas en el trabajo.

Tabla 53. Elaboración del constructo aplicando Coeficiente de Pearson

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1
36	2	2	3	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
37	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
38	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
39	2	2	3	2	1	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
40	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
41	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
42	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
43	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	0.99	0.97	0.85	0.99	0.97	0.9	0.98	0.96	0.85	0.99	0.84	0.97	0.97	0.97	0.97	0.99	0.97	0.97
	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97
Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Se aprecia que al aplicar el coeficiente de Pearson las preguntas en su 100% salen validadas, eso significa que se acepta las encuestas realizadas en la presente investigación.

Tabla 53. Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016, a través de una Test.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	%	Nivel
Autocontrol	Paciencia	1	41.1	BAJO
	Tranquilidad	2	41.1	
	Decidía	3	21.9	
	Comprensión	4	23.3	
	Cólera	5	41.1	
	Introvertido	6	47.9	
	Opinión	7	41.1	
	Honestidad	8	34.2	
	Discusión	9	52.1	
	Reacción	10	41.1	

	Agresión	11	53.4	
		Prom.	39.8454545	
Empatía	Reconciliación	12	32.9	BAJO
	Disgustos	13	32.9	
	Molestias	14	32.9	
	Elogios	15	32.9	
	Bromas	16	21.9	
	Defensa	17	32.9	
	Afecto	18	32.9	
	Insultos	19	53.4	
	Disculpas	20	20.5	
	Atención	21 y 22	20.5	
		Prom.	31.37	
Tolerancia	Molestia	23	53.4	BAJO
	Desprecio	24	53.4	
	Sinceridad	25	27.4	
	Ofensa	26	20.5	
	Prejuicio	27	23.3	
	Opiniones	28	32.9	
	Religión	29	53.4	
	Crítica	30	41.1	
	Reservado	31	41.1	
	Sentimientos	32	41.1	
	Prevalecer ideas	33	41.1	
	Aproveche	34	41.1	
			39.15	
Trabajo en equipo	Colaboración	35	32.9	BAJO
	Participación	36	32.9	
	Defiendo a mi grupo	37	32.9	
	Aceptar errores	38	32.9	
	Dar opinión	39	32.9	
	Sugerir alternativas	40	32.9	
	Evaluar trabajos	41	41.1	
	Tareas	42	41.1	
	Dependencias	43-45	32.9	
	Trabajo en equipo	46-48	32.9	
		Prom.	34.54	

Fuente: datos de la encuesta

4.2 Discusión de Resultados

Objetivo N° 01: Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016, a través de una Test.

Con respecto al nivel de las relaciones interpersonales tenemos que en un promedio de 79 % pierde la paciencia (Tabla 1), estos resultados se contrastan con la investigación realizada por Palma (1998) quien afirma: El estudio realizado por el autor antes mencionado permite tener una idea de cómo aplicar estrategias que favorezcan actitudes referidas a mejorar las relaciones interpersonales; así mismo ello concuerda con las conclusiones de la investigación realizada por Quintero, Africano y Faria (2008): Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago – VADECOL y que de alguna forma va a contribuir en la elaboración de nuestro modelo de Gestión por valores en la Institución Educativa Jose Leonardo Ortiz –Chiclayo 2016.

Objetivo N° 02: Diseñar un Modelo De Gestión Por Valores para Mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” – Chiclayo 2016

De acuerdo a los resultados se tiene en un promedio de 74% la pérdida de valores con respecto a las relaciones interpersonales (Tabla 24), estos indicadores se contrastan con la investigación realizada por Quintero (2008), quien manifiesta lo siguiente: *un modelo de Gestión por valores para mejorar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Jose Leonardo Ortiz –Chiclayo 2016.*

Objetivo N° 03: Describir las teorías de un Modelo de Gestión por Valores para Mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016.

Entre las teorías son Gestión por valores tenemos el aporte de Ivancevich (1996) quien manifiesta lo siguiente: Las organizaciones, conocidas como las estructuras administrativas y funcionales, manejadas por gestores, es decir aquellas personas que guían, dirigen y supervisan el trabajo y el rendimiento de los empleados; son los motores que propulsan a las tres economías mundiales dominantes: Estados Unidos, Japón y Alemania. En ese sentido un Modelo de Gestión por valores es de vital importancia para mejorar las relaciones interpersonales, y mejorar así el clima institucional en la I.E. . Por otro

lado guarda relación con el antecedente señalado de Chang Yui, A. (2010) *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClelland en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza*, en donde se observa que el grado motivacional influye notoriamente en la producción del trabajo y en ese sentido la práctica de valores está presente en cda relación interpersonal.

V CONCLUSIONES

Se identificó el nivel de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016, a través de una Test. En las siguientes dimensiones: Autocontrol, Empatía, Tolerancia y Trabajo en equipo, cuyo nivel es considerado bajo, según resultados de la tabla 53.

Se logró diseñar un Modelo De Gestión Por Valores para Mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016, teniendo como fundamento tres fases como son: Fase 1 Aclaración de misión y valores, Fase 2 Comunicar y Fase 3, alinear los valores con las prácticas diarias, asimismo en este modelo se describen tres aspectos fundamentales como son: trabajo individual, trabajo en equipo y trabajo organizacional, finalmente el presente modelo a través de sus etapas conlleva a una mejora continua, permitiendo así lograr o alcanzar una excelente relación interpersonal en la I.E. Leonardina.

Con respecto a las teorías de un Modelo de Gestión por Valores para Mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” –Chiclayo 2016, tenemos el aporte de Ivancevich el cual indica: “Uso de gestores, es decir aquellas personas que guían, dirigen y supervisan el trabajo y el rendimiento de los empleados”, asimismo tenemos la teoría de Casassus “conducción u orientación de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema técnico administrativo”, también tenemos el aporte de Cruces, quién señala “La Gestión Educativa se define como el conjunto de acciones pedagógicas integradas con las gerenciales que realiza un directivo, con múltiples estrategias estructuradas convenientemente para influir en los actores del proceso educativo”, finalmente el modelo que se propone en esta investigación es un conjunto de valores y comunicación que permitan realizar un trabajo individual, en equipo y organizacional, con el propósito de lograr la mejora continua.

Se validó a través de los expertos el Modelo de Gestión por Valores para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa “José Leonardo Ortiz” Chiclayo 2016, el cual nos permitirá en su implementación mejorar el contexto laboral en la referida Institución Educativa.

VI. SUGERENCIAS

Desarrollar las dimensiones de Autocontrol, Empatía, Tolerancia y Trabajo en equipo, en el modelo propuesto para consolidar el logro de la mejora continua y así tener una eficaz relación interpersonal en la I.E. Leonardina.

Acopañar el modelo propuesto mediante actividades de motivación para hacer más interactivo el modelo y propiciar así el compromiso, la voluntad de los operadores o actores de la comunidad educativa, estableciendo de esta manera relaciones interpersonales más amigables, confiables y sinceras.

Generar un clima amigable, entre los docentes y directivos, mediante actividades recreativas sociales, que permitan fortalecer relaciones sociales, estas actividades van de la mano con un cronograma anual donde el personal se organiza en comités (trabajo en equipo) y hacen participar a todos los trabajadores de la I.E. permitiendo así el desarrollo del trabajo individual y en equipo, al dárseles responsabilidades, generando así una organización eficiente y valedera en valores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, O. (2007). *Modelo de Gestión por Valores para mejorar las Relaciones Interpersonales y lograr un buen Clima Institucional en el Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo*. Tesis. Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.
- Alarcón, J. (2007). *Modelo Didáctico Colaborativo*. Tesis. Universidad nacional pedro Ruiz gallo. Lambayeque.
- Arana, M. (1998). *Gestión Educativa en el centro Educativo*. Recuperado de <http://administracionkarlaosdely.blogspot.pe/2016/12/gestion-educativa-en-el-centro-educativo.html>
- Alvarado O. (1998). *La aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades*.
- Álvarez, F. (2009). *Análisis de las relaciones interpersonales del talento humano del servicio de cesantía de la Policía Nacional. Instituto Superior Tecnológico "Policía Nacional" Carrera de: Administración de Empresas*. Quito, Ecuador.
- Ángeles, J. (2007). *Programa de Habilidades Sociales para mejorar las Relaciones Interpersonales entre Directivos y Docentes del Instituto Tecnológico Público de Cajamarca*.
- Arancibia, M. J. (2007). *Clima organizacional como herramienta de gestión*.
- Arana, M. (1998). *El conjunto articulado de acciones de conducción de un Centro Educativo*.
- Arcia, L. (2011). *Liderazgo*.
- Barrera, I. (2006). *Desarrollo social y afectivo*. Programa y materiales de apoyo para el estudio. México: Secretaría de Educación Pública

Bennis y Nanus, Kotter. (1996). *Una visión como éxito*.

Bobbio, E (1989). *Comunicación Social*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.

Cano (1998). *El sistema educativo, y en particular los centros educativos requieren, como cualquier organización, una gestión estratégica apropiada*.

Cebrian, M. (1995). Información audiovisual. *Concepto, técnica, expresión y aplicaciones*. Síntesis. S.A. Madrid.

Chiavenato (1996). *El liderazgo influencia interpersonal*.

Diccionario Enciclopédico (1999). España.

Farro, F. (2001). Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad. Lima: Impreso en UDEGRAF S.A.

Fischman, D (2006). *El Camino del Líder*. Lima-Perú.

Mayo, E. (1927). *La Teoría de las Relaciones Humanas, también denominada Escuela Humanística de la Administración*.

Kotter (1990). *El liderazgo frente a la dirección: Una Distinción-A Key menos en teoría* [online]
https://cs.anu.edu.au/courses/comp3120/local_docs/readings/Lunenburg_LeadershipVersusManagement.pdf

Fischman, D (2006). *El Camino del Líder*. Lima-Perú.

Gallegos (2004). *La articulación de todas aquellas acciones que hacen posible que se logre la finalidad de la institución educativa, en función de educar*.

García, R. (2012). *Las actitudes personales*. Recuperado de <https://depersonalider.wordpress.com/2012/10/20/las-actitudes-personales-parte-1/>

- González, E. (2008). *Educación en la afectividad*. Facultad de Educación, Universidad Complutense.- Madrid.
- Gonzales, C. (2011). *Programa de Estrategias Metodológicas de Relaciones Interpersonales para la mejora del Clima Institucional en la Institución Educativa Inicial 074 "Nuestra Señora de la Misericordia" - distrito de Monsefú - Chiclayo*.
- Jeffrey A. (1992). *Entrenamiento de las habilidades sociales. Guía práctica para intervenciones*. Tercera edición, Editorial Descleé de Brouwer Ley General de Educación N° 28044 (2003). Lima-Perú.
- Likert, R. (1993). *Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida* [online]
<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1410/1/Trabajo%20de%200Grado%20-%20Clima%20Organizacional%20con%20relacion%20a%20la%20Motivacion%20y%20Calidad%20de%20Vida%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20ESE%20Hos~1.pdf>
- Loyola, P. K. (2006). Universidad Nacional de Trujillo.
- Lozano, D.W. (2007). Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo".
- López (1992). *Clima organizacional en la municipalidad el progreso, Jutiapa*.
- Lugo, M. (2002). *El uso de los medios audiovisuales en el proceso enseñanza – aprendizaje en la licenciatura en pedagogía en la (U.P.N.)*. Unidad Ajusco, D.F. Tesis de maestría. México: Pedagogía. Accesible en
<http://docplayer.es/11943259-T-e-s-i-s-que-para-optar-por-el-grado-de-licenciada-en-pedagogia-p-r-e-s-e-n-t-a-maria-alejandra-lugo-elizalde.html>
- Lugo G, A. (2002) *"Método de proyectos"* M. Universidad: Universidad de Quiroga A.C. México.

- Ministerio de Educación (2009). *Diseño Curricular Nacional*. Lima.
- Moreira, M. (2010). *Liderazgo Transformacional y Género en Organizaciones Militares*.
- Murillo (2006) *Hacer de la Educación un ámbito basado en evidencias científicas*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación". 9(3),1-11.
- Pauchard, H (2002). *Perfeccionar las Relaciones Humanas. ¿Por qué? Y ¿Para qué? Avances en Relaciones Humanas*. Recuperado de: www.relacioneshumanas.net.
- Pérez (2004; p.19). *Las relaciones interpersonales tienen como base a la comunicación y el éxito*.
- Pérez, J. (1996). *La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado*. Ministerio de Educación Superior. La Habana-Cuba.
- Plan de Desarrollo Concertado (2003). Lima.
- Real Academia (2010). *Diccionario*. España.
- Rivero, J. (2010). *Las actitudes personales*. Lima.
- Sierra (2008). *La gestión administrativa*.
- Taylor; (1927) *Teoría de las relaciones humanas*.
- Tedesco, J. (2003). *Los Pilares de la Educación del Futuro*. En: Debates de la Educación. Barcelona-España.
- Thompson, I. (2008) *¿Qué es comunicación?* Recuperado de <https://www.promonegocios.net/comunicacion/que-es-comunicacion.h>

ANEXOS

ANEXO N° 01

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Estimado(a) colega, la presente encuesta es ANÓNIMA y tiene como finalidad conocer aspectos relacionados a las RELACIONES INTERPERSONALES. Espero que respondas con sinceridad cada uno de los ítems propuestos. Muchas gracias

Marca con una X según sea el caso:

I.E. “José Leonardo Ortiz” - 2016

ENUNCIADOS	NO	A VECES	SI
<i>PARTE 1: AUTOCONTROL</i>			
1. Pierdo la paciencia, en mis labores.			
2. Busco hacer otra cosa, cuando otra persona me aburre.			
3. Dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy			
4. Si un colega no cumple con algo que me prometió, lo comprendería?			
5. Descargo mi cólera con mis colegas, cuando tengo algún problema			
6. Escondo mis verdaderos sentimientos, ante mayoría de las personas, Cuando me han herido?			
7. Me aseguro de que la gente sepa cuál es mi posición con respecto a algún punto			
8. Soy honesto(a) con la gente, acerca de mis verdaderos sentimientos			
9. Contesto de “mala forma” a mis colegas, ante una discusión.			
10. No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable			
11. He agredido a un colega de labores			
PARTE II: EMPATÍA			
12. Hago reconciliar a mis amigos			
13. Evito que mis disgustos me alejen de mis amigos			
14. Acepto sin molestarme las bromas de mis colegas			
15. Acepto los elogios que me dicen mis colegas			
16. Hago bromas a mis compañeros			

ENUNCIADOS	NO	A VECES	SI
17. Defiendo a un colega cuando lo critican injustamente o lo insultan			
18. Expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos			
19. Uso apodos o sobrenombres que insulten o molesten a mis colegas			
20. Pido disculpas cuando cometo un error			
21. Escucho con atención cuando un colega habla u opina en el grupo de trabajo			
22. Escucho atentamente cuando un colega me conversa o me cuenta un problema			
PARTE III: TOLERANCIA			
23. Cuando un colega no cumple con lo acordado, me molesta y lo saco del grupo			
24. Desprecio a la gente que vienen de la sierra			
25. Cuando veo que un colega está haciendo un mal trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente			
26. Cuando un colega hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber lo herido que estoy			
27. Creo que una persona no debe tener prejuicios			
28. Respeto las opiniones que son contrarias a mis ideas			
29. Me resulta difícil reunirme con personas que no profesan mi religión			
30. Daría mi opinión aunque alguien a quien yo respeto dijera algo distinto			
31. Si soy criticado injustamente por un colega, rápidamente le expresaría mis sentimientos			
32. Me gusta formar grupos de trabajo con persona de sexo opuesto			
33. Defiendo mi opinión en una discusión			
34. Me aseguro de que algún colega no se aproveche de mí			
PARTE IV: TRABAJO EN EQUIPO			
35. Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo			
36. Participo frecuentemente, en los trabajo que realizamos en grupo			
37. Defiendo a mi grupo en el trabajo que expone			
38. Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo grupal			
39. Soy responsable de lo que mi grupo hace o expone			
40. Planifico el trabajo de grupo para hacer bien los trabajos			
41. Doy opiniones cuando trabajo en grupo			
42. Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal			

ENUNCIADOS	NO	A VECES	SI
43. Solicito evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores			
44. Asumo sin incomodarme las tareas que mi grupo me designa al hacer un trabajo			
45. Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado			
46. Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros			
47. Busco que el grupo siempre trabajen de acuerdo a un plan			
48. Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien			

Muchas Gracias, por su colaboración...

ANEXO 02

TRABAJO DE CAMPO







ANEXO 03

Validación de Modelo y instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

"MODELO DE GESTIÓN POR VALORES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ LEONARDO ORTIZ" CHICLAYO - 2016"

AUTOR(A): *Mag. Ricardo Francisco Chero Silva*

CRITERIOS:

(C): CORRECTO - (I): INCORRECTO - (D): DEJAR - (M): MODIFICAR - (E): ELIMINAR

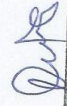
N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D-M-E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	C		C		C		C		C		
2	C		C		C		C		C		
3	C		C		C		C		C		
4	C		C		C		C		C		
5	C		C		C		C		C		
6	C		C		C		C		C		
7	C		C		C		C		C		
8	C		C		C		C		C		
9	C		C		C		C		C		
10	C		C		C		C		C		
11	C		C		C		C		C		
12	C		C		C		C		C		
13	C		C		C		C		C		
14	C		C		C		C		C		
15	C		C		C		C		C		

N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D-M-E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16											
17	U		U		U		U		U		
18	U		U		U		U		U		
19	U		U		U		U		U		
20	U		U		U		U		U		
21	U		U		U		U		U		
22	U		U		U		U		U		
23	U		U		U		U		U		
24	U		U		U		U		U		
25	U		U		U		U		U		
26	U		U		U		U		U		
27	U		U		U		U		U		
28	U		U		U		U		U		
29	U		U		U		U		U		
30	U		U		U		U		U		
31	U		U		U		U		U		
32	U		U		U		U		U		
33	U		U		U		U		U		
34	U		U		U		U		U		
35	U		U		U		U		U		
36	U		U		U		U		U		
37	U		U		U		U		U		
38	U		U		U		U		U		
39	U		U		U		U		U		
40	U		U		U		U		U		
41	U		U		U		U		U		
42	U		U		U		U		U		
43	U		U		U		U		U		
44	U		U		U		U		U		
45	U		U		U		U		U		
46	U		U		U		U		U		
47	U		U		U		U		U		
48	U		U		U		U		U		

EVALUADOR: _____
Fecha: 09-05-2017
Apellidos y Nombres : ACARCON DIAZ DAYSI SOLEDAD
Profesión : Dr. Ciencias de la Educación
Centro Laboral : POST GRADO UCV - Chiclayo
Especialista en el área de : Investigación Educativa.

OBSERVACIONES: INSTRUMENTO DISEÑADO DE ACUERDO A LA TEORIA PROPUESTA

SUGERENCIAS: PROCEDE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO


Daisy Soledad Acarcon Diaz
Docente del Seminario de Psicología
DNI 41073751

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

"MODELO DE GESTIÓN POR VALORES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ LEONARDO ORTIZ" CHICLAYO - 2016"

AUTOR (A): Mag. Ricardo Francisco Chero Silva

CRITERIOS:

(C): CORRECTO - (I): INCORRECTO - (D): DEJAR - (M): MODIFICAR - (E): ELIMINAR

N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D - M - E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	C		C		C		C		C		
2	C		C		C		C		C		
3	C		C		C		C		C		
4	C		C		C		C		C		
5	C		C		C		C		C		
6	C		C		C		C		C		
7	C		C		C		C		C		
8	C		C		C		C		C		
9	C		C		C		C		C		
10	C		C		C		C		C		
11	C		C		C		C		C		
12	C		C		C		C		C		
13	C		C		C		C		C		
14	C		C		C		C		C		
15	C		C		C		C		C		

N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D-M-E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	C		C		C		C		C		
17	C		C		C		C		C		
18	C		C		C		C		C		
19	C		C		C		C		C		
20	C		C		C		C		C		
21	C		C		C		C		C		
22	C		C		C		C		C		
23	C		C		C		C		C		
24	C		C		C		C		C		
25	C		C		C		C		C		
26	C		C		C		C		C		
27	C		C		C		C		C		
28	C		C		C		C		C		
29	C		C		C		C		C		
30	C		C		C		C		C		
31	C		C		C		C		C		
32	C		C		C		C		C		
33	C		C		C		C		C		
34	C		C		C		C		C		
35	C		C		C		C		C		
36	C		C		C		C		C		
37	C		C		C		C		C		
38	C		C		C		C		C		
39	C		C		C		C		C		
40	C		C		C		C		C		
41	C		C		C		C		C		
42	C		C		C		C		C		
43	C		C		C		C		C		
44	C		C		C		C		C		
45	C		C		C		C		C		
46	C		C		C		C		C		
47	C		C		C		C		C		
48	C		C		C		C		C		

Fecha: 11-05-2019

EVALUADOR:

Apellidos y Nombres

: DELGADO URIARTE CELSO

Profesión

: Dr. Ciencias de la Educación

Centro Laboral

: Universidad San Martín de Porres - Filial Norte

Especialista en el área de


: INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

OBSERVACIONES:

El instrumento está diseñado de acuerdo a la Teoría Propuesta.

SUGERENCIAS:

Procede la Aplicación del Instrumento


REGISTRADO EN EL COLEGIO DE PROFESORES
Celso Delgado Uriarte
Dr. Ciencias de la Educación
C.P. 1686477011: 40380283

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL MODELO Y/O PROGRAMA

NOMBRE: "MODELO DE GESTIÓN POR VALORES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ LEONARDO ORTIZ" CHICLAYO - 2016"

PROFESIONAL EXPERTO: DR. DAYSI SOLEDAD ALARCON DIAZ

CENTRO LABORAL: POST GRADO UCV - Chiclayo CARGO: DOCENTE

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION				OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	
Base teórica					
1.- El programa responde a las bases teóricas de la investigación	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
Objetivo					
2.- El programa responde al objetivo formulado	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
Contenidos					
3.- Contiene actividades para mejorar la variable dependiente	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Metodología						
13.-la metodología tiene una base didáctica	1	2	3	4	5	
14.-La metodología utilizada es apropiada a las características de los investigados	1	2	3	4	5	
Evaluación						
15.- El programa describe su forma de evaluación.	1	2	3	4	5	

V. Escala de valoración:

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy malo	15-27	El programa no es aplicable
Malo	28 - 39	
Regular	40 - 51	Deben levantarse las correcciones
Bueno	52 - 63	El programa es aplicable, tener en cuenta las sugerencias.
Muy bueno	64 - 75	El programa es aplicable.

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:

RESULTADO DE LA VALIDACION

Puntaje obtenido: 72

Nombre del experto *Daysi Soledad Alarcón Díaz*

DNI: *11073751*

FIRMA

Daysi
Daysi Soledad Alarcón Díaz
CATEDRÁTICA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA
DNI 49873751

VALIDACIÓN DEL MODELO Y/O PROGRAMA

NOMBRE: "MÓDELO DE GESTIÓN POR VALORES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ LEONARDO ORTIZ" CHICLAYO - 2016"

PROFESIONAL EXPERTO: Dr. Celso Delgado Uriarte

CENTRO LABORAL: Universidad San Martín de Porres - Fídal Norte CARGO: DOCENTE

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Base teórica						
1.-El programa responde a las bases teóricas de la investigación	1	2	3	4	5	
Objetivo						
2.- El programa responde al objetivo formulado	1	2	3	4	5	
Contenidos						
3.- Contiene actividades para mejorar la variable dependiente	1	2	3	4	5	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
4.- Los contenidos son suficientes para el logro de las dimensiones de la variable dependiente	1	2	3	4	5	
5.- Los contenidos se desarrollan mediante estrategias didácticas para lograr los objetivos planteados	1	2	3	4	5	
Calidad técnica						
6.- El programa incluye información detallada y suficiente sobre los siguientes elementos: objetivos (generales y específicos), descripción, duración, forma de aplicación y contenidos de la propuesta.	1	2	3	4	5	
7.- Existe coherencia interna entre los diversos elementos y componentes del programa y de todos ellos con los objetivos.	1	2	3	4	5	
8.- Existe coherencia entre el programa y el objetivo de la investigación.	1	2	3	4	5	
9.- El programa responde a la mejora de la variable dependiente.	1	2	3	4	5	
Viabilidad						
10.- el programa puede ser aplicado por cualquier profesor y especializado en el área a tratar.	1	2	3	4	5	
11.- las actividades son fáciles de realizar y requieren de materiales sencillos.	1	2	3	4	5	
12.- la secuencia de las actividades programadas resulta coherente.	1	2	3	4	5	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION				OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	
Metodología					
13.-la metodología tiene una base didáctica	1	2	3	4	5
14.-La metodología utilizada es apropiada a las características de los investigados	1	2	3	4	5
Evaluación					
15.- El programa describe su forma de evaluación.	1	2	3	4	5

V. Escala de valoración:

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy malo	15-27	El programa no es aplicable
Malo	28 - 39	
Regular	40 - 51	Deben levantarse las correcciones
Bueno	52 - 63	El programa es aplicable, tener en cuenta las sugerencias.
Muy bueno	64 - 75	El programa es aplicable.

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:

RESULTADO DE LA VALIDACION

Puntaje obtenido:

72

Nombre del experto

Celso Delgado Uriarte

DNI: 40380383

FIRMA



Celso Delgado Uriarte
Dr. Ciencias de la Educación
CPE-68671 / DNI: 40380383
