



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales y clima laboral docente I.E
Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016.

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

AUTORA:

Br. Emma Correa Zurita

ASESOR:

Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dra. Flor De María Sánchez Aguirre
Presidente

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Secretaria

Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega
Vocal

Dedicatoria

A Dios que ilumina mi camino día a día y me da la fortaleza para alcanzar mis metas.

A mi esposo Román flores Suarez, mi hija Daira Areli flores correa a mi hermana Jesús María correa zurita por brindarme apoyo incondicional para que cumpla mis objetivos.

Agradecimientos

Mi más profundo agradecimiento a esta casa de estudios Universidad Cesar Vallejo, a la directora de la I.E Rodrigo Lara Bonilla Lidia Damiand por abrirme las puertas de su institución para realizar mi investigación.

Al Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega., quien con paciencia, dedicación y excelente actitud de servicio me asesoro en la realización de la presente investigación.

Declaratoria de autoría

Yo, Emma Correa Zurita, estudiantes del Programa de Maestría Administración en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 43147252 con la tesis titulada. “Relaciones interpersonales y clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.”

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 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, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 04 de Febrero del 2017

DNI: 43147252
Emma Correa Zurita

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestría en Administración de la Educación presento el trabajo de investigación denominado: “Relaciones interpersonales y clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín 2016”; cuya finalidad es demostrar la relación que existe entre las referidas variable en los docentes de la I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

La aplicación de la presente tesis se desarrolla de la siguiente forma el Capítulo I, se refiere a los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema hipótesis y objetivos. En el capítulo II presenta marco metodológico variables operacionalizacion de las variables, metodología tipos de estudio, diseño, población muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, aspectos éticos .Capitulo III resultados, capitulo IV hace referencia a los resultados, capítulo V se basa a las conclusiones, capítulo VI se encuentran las recomendaciones, y capitulo VII se encuentran las referencias bibliográficas VIII anexos.

Lima 04 de Febrero del 2017

DNI: 43147252
Emma Correa Zurita

Tabla de contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3. Justificación	47
1.4. Problema	49
1.5. Hipótesis	51
1.6. Objetivos	52
II. Marco metodológico	53
2.1. Variables	54
2.2. Operacionalización de la variable	55
2.3. Metodología	56
2.4. Tipo de investigación	56
2.5. Diseño de investigación	57
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.7. Técnicas y Recolección de Datos	60
2.8. Métodos de Análisis de Datos	62

2.9. Aspectos éticos	62
III. Resultados	63
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias bibliográficas	80
VIII Anexos	85
Anexos 1: Matriz de consistencia:	86
Anexos 2: Carta de autorización	88
Anexos 3: Base de datos de la prueba piloto	89
Anexos 4: Instrumento de gestión administrativa	94
Anexos 5: Validez de contenido del instrumento	95
Anexos 6: Análisis de confiabilidad	107

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable relaciones interpersonales	55
Tabla 2. Operacionalización de la variable clima laboral	56
Tabla 3. Población de docentes de la institución educativa Lara Bonilla.	59
Tabla 4. Muestra de docentes de la institución educativa Lara Bonilla.	59
Tabla 5. Validez de contenido del instrumento relaciones interpersonales	61
Tabla 6. Validez del instrumento clima laboral	61
Tabla 7. Confiabilidad cuestionario de relaciones interpersonales	61
Tabla.8. Confiabilidad clima laboral	62
Tabla.9. Nivel de relaciones interpersonales	64
Tabla 10. Nivel de clima laboral	65
Tabla 11. Nivel de comunicación en los docentes	66
Tabla 12. Nivel de trabajo en equipo en los docentes	67
Tabla 13. Nivel de diseño institucional en los docentes	68
Tabla 14. Prueba de normalidad	69
Tabla 15. Correlación comunicación y el clima laboral	70
Tabla 16 Correlación trabajo en equipo y el clima laboral	71

Lista de figuras

Figura.1 Esquema del diseño de investigación	57
Figura.2 Nivel de relaciones interpersonales	64
Figura 3. Nivel de clima laboral	65
Figura 4. Nivel de comunicación en los docentes	66
Figura 5. Nivel de trabajo en equipo en los docentes	67
Figura 6. Nivel de diseño institucional en los docentes	68

Resumen

Relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016. El objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín ,2016.

La presente investigación es de tipo básico, El estudio utilizó para su propósito el diseño correlacional , la muestra fue 120 docentes de la Institución Educativa que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario relaciones interpersonales, el cual estuvo constituido por 24 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) y para el clima laboral 26 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), los instrumentos fueron validados por juicio de expertos .

El estudio concluyo En función a los resultados reportan que el 56.7% de los docentes presentan un nivel muy adecuado de relaciones interpersonales, por otro lado el 36.7% alcanzo un nivel adecuado del relaciones interpersonales, asimismo el 6.7% se encuentra en un nivel inadecuado de las relaciones interpersonales. Asimismo las relaciones interpersonales se relacionan positiva y significativamente con el clima laboral del docente, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.786, representa una alta correlación entre las variables de estudio de la I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Palabras Clave: Relaciones interpersonales y el clima laboral, hipotético.

Abstract

Interpersonal relations and the teaching work environment I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016. El Objetivo to determine the relationship between interpersonal relationships and the teaching work environment I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016.

The present study was of a basic type. The study used for its purpose the correlational design, the sample was 120 teachers of the Educational Institution that collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Questionnaire interpersonal relations, which It was constituted by 24 questions on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never) and for the working environment 26 items on the Likert scale (always, almost always, sometimes, never, never) , The instruments were validated by expert judgment.

The study concluded that according to the results, 56.7% of teachers have a very adequate level of interpersonal relationships. On the other hand, 36.7% reached an adequate level of interpersonal relations, and 6.7% are in an inadequate level of Interpersonal relationships. Likewise, interpersonal relationships are positively and significantly related to the teacher's work environment, with Spearman's Rho correlation coefficient of 0.786 representing a high correlation between the study variables of the I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Lurín District.

Keywords: Interpersonal relationships and the working environment, hypothetical.

I. Introducción

En el siglo XXI las instituciones educativas ocupan un lugar central en el proceso formativo de los estudiantes , los protagonistas fundamentales son los docentes siendo ellos los protagonistas fundamentales de sus actitudes , emociones, motivaciones y comportamientos la cual se debe reflejar en la actividad laboral , en sus relaciones interpersonales con los compañeros , padres y superiores siendo ellos el eje principal y demostrar un clima laboral favorable , todo esto se ve acompañado por la variables relaciones interpersonales y clima laboral de la I.E .
Rodrigo Lara Bonilla del distrito de Lurín UGEL 01.

Las relaciones interpersonales juegan un papel preponderante entre todos los actores de la institución, los docentes dentro de su Institución Educativa deben fomentar un clima de confianza y la comunicación asertiva siendo considerados un ejemplo como integrantes de la comunidad educativa.

En este contexto se consideró oportuno realizar una investigación donde se busca determinar si existe relación entre relaciones interpersonales y clima laboral de los docentes.

La Institución Educativa Rodrigo Lara Bonilla no es ajena a las deficiencias de estos factores, la investigación permitirá a dicha institución diagnosticarse, observando en la práctica el desarrollo de dicho proceso y ver como los actores pueden ser los propios responsables en mejorar y asumir el compromiso del cambio.

La investigación se divide en siete capítulos, en el capítulo I, se refiere a los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema hipótesis y objetivos. En el capítulo II presenta marco metodológico variables operacionalizacion de las variables, metodología tipos de estudio, diseño, población muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, aspectos éticos .Capitulo III resultados ,capitulo IV hace referencia a los resultados , capítulo V se basa a las conclusiones , capítulo VI se encuentran las recomendaciones, y capitulo VII se encuentran las referencias bibliográficas Y anexos.

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Castillo (2014) *clima laboral y relaciones interpersonales del docente de las escuelas públicas. Tesis de doctoral, Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia*. Tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima laboral y relaciones interpersonales del docente de las escuelas públicas. La metodología, el tipo de investigación es básica, el paradigma es positivista, el enfoque cuantitativo, el diseño del estudio es correlacional, transversal dado que se recolectan los datos en determinado tiempo y espacio. La población es de 1200 docentes de las escuelas públicas 292 docentes, en el estudio se empleó un estadístico no paramétrico dado que los datos provienen de una distribución no normal. Concluye que existe una correlación de 0.736, según Bisquerra es una correlación alta, y una significancia asintótica bilateral de 0.000 altamente significativa, asimismo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Benavides (2013) *Relaciones interpersonales y clima laboral del docente de educación básica. Tesis de maestría Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo-Venezuela*. Tiene como objetivo de determinar la relación entre las relaciones interpersonales y clima laboral del docente de educación básica, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima laboral del docente de educación básica. La metodología, el tipo de investigación es básica, el enfoque es cuantitativo del paradigma positivista, el diseño es correlacional mide el grado de correlación de las dos variables estudiadas, es transversal. La población es de 120 docentes y la muestra probabilista de 92 docentes, la técnica de muestreo es aleatorio simple, el estadístico empleado es Rho de Spearman. Concluye que existe una correlación alta de 0.782 y una significancia de 0.000 altamente significativa, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Yañez (2013) *Relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general”, tesis de maestría, Universidad de Concepción-Chile*. Tiene como objetivo

determinara la relación entre el impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. La metodología empleado es hipotética deductiva bajo el enfoque cuantitativo del paradigma positivista, no experimental, la población es de 180 docentes y la muestra es censal los instrumentos fueron las encuestas las respuestas fueron politomicas escala Likert siempre casi-siempre, algunas veces, casinunca y nunca, la muestra censal ya que se trabajó con toda la población. Llego a las siguientes conclusiones: según la correlación de R de Pearson arrojó 0.000 altamente significativo, y una correlación de 0.891 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Minerva (2012) *Clima institucional y relaciones interpersonales en los profesores universitarios. Tesis de maestría, Universidad de Granada, España.* Tienen como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los profesores universitarios. La metodología, el tipo de investigación es sustantiva, diseño correlacional, el enfoque es cuantitativo del paradigma positivista, el método es hipotético de ductivo. La muestra en 730 profesores universitarios y la muestra es 252 docentes, el estadístico empleado es Rho de Spearman dado el caso que proviene de una distribución no normal. Concluye que existe una correlación de 0.894 altamente significativo y una significancia asintótica bilateral de 0.000 altamente significativa, por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Carrión (2011) *Desarrollo de la cultura de relaciones interpersonales enriquecedoras y constructivas en las organizaciones docentes de la Escuela Primaria Bolivariana Felipe Martínez de Ciudad Bolívar” Universidad de Barquisimeto.* Tiene como objetivo determinar la relación entre la cultura de relaciones interpersonales enriquecedoras y constructivas en las organizaciones docentes la metodología empleado: diseño correlacional, el enfoque es cuantitativo, el método es hipotético deductivo, es transversal, la muestra es probabilística de 320 docentes, se aplicó es estadístico Rho de Spearman por la naturaleza de las variables cualitativas, conclusión según el Rho de Spearman arroja una significancia de 0.000 altamente significativo en que se acepta la hipótesis general entre el desarrollo de la cultura de relaciones interpersonales enriquecedoras y

constructivas en las organizaciones docentes y se rechaza la hipótesis nula, y la correlación es de 0.623 según bisquerra es una correlación moderada.

Antecedentes nacionales

Remigio (2015) *Relaciones interpersonales y clima institucional según los docentes de la zona urbana Huaral. Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo Lima- Perú.* Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima institucional. La metodología, la investigación es básica, el diseño es correlacional, el método aplicado es hipotético deductivo del enfoque cuantitativo, la población del estudio es de 197 docentes y muestra es censal, asimismo para la variable 1 se empleó un cuestionario de 24 preguntas y para la variable 2 se utilizó un instrumento con 26 preguntas pen las se empleó el estadístico Rho de Spearman por ser variables cualitativas. Concluye que existe una correlación moderada de 0.567 y una significancia de 0.000 altamente significativa donde se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Salcedo y Condori (2014) *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes, tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo Los Olivos Perú.* Tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes. La metodología, el estudio es de tipo básico, el diseño es correlacional, la población es de 85 docentes y la muestra es censal dado que la población es pequeña no hay necesidad de aplicar una muestra probabilística, el instrumento de relaciones interpersonales consta de 32 ítems y el clima institucional es de 56 ítems. Concluye que existe una correlación altamente significativa entre las relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes con un coeficiente de correlación alta de 0.796 y una significancia de 0.000 altamente significativa se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Fernández (2014) *Relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, tesis de maestría, universidad Mayor de San Marcos.* Tiene como objetivo determinar la relación entre las relaciones

interpersonales y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, la metodología: el tipo de estudio es básica, el diseño es correlacional, la población es de 360 y la muestra es de 187 docentes, la muestra es probabilística, y la técnica de muestreo es estatificada, es transversal dado que los datos fueron recogidos en un solo tiempo, el estadístico aplicado es Rho de Spearman, Concluye que existe una correlación significativa entre relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes, la correlación según Rho de Spearman es de 0.892 y una significancia de 0.000 altamente significativa.

Ramírez (2013) *Clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la institución Educativa República de Cuba 2040, Tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle*. Tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la institución Educativa República de Cuba 2040. La metodología, el tipo de investigación es básica, el diseño de estudio es correlacional, transversal, el enfoque es cuantitativo, la población es de 90 docentes y muestra es censal dado el caso que la población es pequeña se trabajó con toda la población. Concluye que existe una correlación alta según Rho de Spearman de 0.854 entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la institución Educativa República de Cuba 2040, una significancia de 0.000 altamente significativa se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis del investigador.

Flores y Ramírez (2011) *Relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Honorio Delgado Irigoyen Los Olivos. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú*. Tiene como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes. Se empleó el método hipotético deductivo, es una investigación básica, de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, utiliza una muestra probabilística de 65 docentes de una población de 89 docentes, aplica dos instrumentos y el reporte de análisis concluye con un P valor de 0.000 altamente significativo donde la correlación es directa y significativa entre el clima laboral y la relaciones

interpersonales de los docentes, una correlación de 0.894. Según los entendidos es alta.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Variable Relaciones interpersonales.

Definición.

García (2010) indica que las relaciones interpersonales juegan un rol elemental en las labores cotidianas del ser humano en los distintos contextos socioculturales en los que se desarrolla, y tiene como fundamento la comunicación. Por ello considera comunicación, trabajo en equipo y diseño institucional

Por ello las relaciones en el contexto de las organizaciones educativas, obedece al grado cultural de cada uno de sus miembros expresa que están cargadas de inseguridad, nunca sabremos si éstas son genuinas, abiertas y sólidas. Asimismo las relaciones entre los individuos surgen por afinidad de temperamentos

Las relaciones interpersonales contribuyen a desenvolverse con otros individuos, a nivel institucional, familiar, social, amical, en conclusión, en todo instante que nos hallemos en comunicación con otros individuos.

Soria (2010) Las relaciones interpersonales constituyen un componente sistemático de conocimiento, cada período más amplio y su objetivo principal es la predicción y la explicación de la conducta de la persona en la educación clásica y contemporánea, el objetivo es desarrollar una sociedad productiva, cada día más justa y satisfecha. (p.185)

Por ello las buenas relaciones entre los individuos urge la necesidad de un marco jurídico en el centro laboral, en un clima de libertad, de equidad financiera para fortalecer las relaciones entre las personas, la productividad y el desarrollo humano.

Para Dalton, Hoyle y Watts (2010) Los estudiosos indican que a través de las técnicas de las relaciones interpersonales contribuyen a las relaciones adecuadamente, favoreciendo relaciones amables, vínculos fraternos, considerando las normas de convivencia que son admitidas por todos y elementalmente respetando y reconociendo la personalidad del ser humano.

Por lo tanto las relaciones sociales se encuentran reglamentadas por las leyes y organizaciones de la interacción social, asimismo las relaciones interpersonales, en las dos interviene la comunicación. Es así de relevante que los directores, docentes y todo profesional traten a todos por igual con tolerancia, paciencia, armonía y motivación de servicio.

Fundamentos teóricos de las relaciones interpersonales

Por ello las relaciones interpersonales es un cúmulo de discernimiento, cuyos propósitos es la predicción y explicación del conocimiento humano dentro de las instituciones, ello es imprescindible para alcanzar los objetivos institucionales, que a través de las relaciones que se dan entre las personas se interesa por el contacto social y la satisfacción de las necesidades y las personas convencidas y satisfechas podrán realizarse de manera eficiente con las metas trazadas.

(Duran, 2011, p. 36) afirma que las relaciones Interpersonales es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece.

Las relaciones interpersonales se basan en la importancia de la asertividad, la comunicación, las habilidades sociales y la inteligencia emocional

Una relación interpersonal es una asociación de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, los negocios, las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc.

Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto. (Duran, 201, p. 34)

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. En la relación interpersonal podemos encontrar el amor que solamente es una ilusión.

Las relaciones interpersonales son el conjunto de contactos que tenemos los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas, es aprender a interrelacionarse con las demás personas respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás. Sin importar la connotación que esta tenga dice de cómo nos involucramos con los demás y de la capacidad para adaptarnos a otros. (Duran, 2011, p. 35)

Las relaciones interpersonales son aquellas que nos ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos.

Según Zaldívar (2010) indica:

Todas las dificultades por concerniente están vinculadas con la falta de apreciación y valoración que tienen los individuos de sí mismo, o de la manera como ven las cosas mientras que otras personas ven su punto de vista y la respetan. Si las personas son honestas, podrán decir lo que les agrada de su persona; como enojarse, sentir rencor,

envidia, y hasta llegar al extremo de la agresividad e insolente al momento de interrelacionarse con otros individuos. El reconocimiento y la aceptación del mismo individuo, es capaz de contribuir positivamente y enriquecer la interrelación con sus pares, llevarse súper bien con los demás al margen de sus defectos actitudes, de esta manera refuerza el compañerismo en los demás en sí mismo. (p.60).

En este ambiente, las relaciones interpersonales se entiende a las relaciones diarias que tienen los sujetos compartir, establecer, cooperar plantearse objetivos particulares y comunes. Precisamente en el contexto académico aprovechas las capacidades que tiene la persona y mucho de ello depende elementalmente de la determinación que asuman mediante el sistema de comunicación como la manera más eficiente de interrelaciones productivas y sanas. Por ello hablar de relaciones personales o interpersonales es precisamente ser recíproco entre los individuos.

Por otro lado se menciona que las relaciones interpersonales son resultados de la interacción que se produce entre dos o más individuos que expresan vivencias mediante distintas fases de la comunicación, (Muñoz, 2013, p.42) indica las relaciones interpersonales.

Por otro lado se entiende que para alcanzar excelentes relaciones interpersonales agradables las expresiones deben ser gestuales y verbales expresadas elementos claves la participación de vivencias propias, considerando la parte axiológica y los dogmas de todos aquellos involucrados en el desarrollo. Desde ese punto de vista los comportamientos logrados de cada individuo influyen en las interacciones con los demás personas. (Chiavenato, 2009, p.88).

Por lo tanto las relaciones interpersonales se entienden de la manera como se comportan los trabajadores de las instituciones es de mucha relevancia de considerar que un conjunto por lo usual, es un gran porcentaje de individuos que se relacionan entre sí, y es parte importante del mismo. Por otro lado el conjunto

de trabajadores pueden ser informales y formales: el primero es un conjunto de personas con características comunes y laboriosas expresando un régimen de relaciones interpersonales que son de mucha relevancia a un no instaurados por la gerencia; por otro lado los formales es todo lo existente en la institución en honor a lo establecido por los jefes y ejecutar acciones que mejoren las metas institucionales.

Lo mencionado es precisamente la verdadera ligazón de las relaciones interpersonales con la manera de comunicarse, y en lo específico con mucha dependencia y en el contexto laboral. Este vínculo ayuda de manera eficiente al rol del individuo, la manera de participar en las labores de la institución, al aporte de solucionar deficiencias que surjan en el proceso

Por ello la importancia que tiene las relaciones interpersonales y la manera de comunicarse son concluyentes en el desarrollo de las metas institucionales, en las instituciones académicas, donde ayudan a precisar su cultura institucional y obtener el nivel de coherencia del individuo, la organización de equipos de actividades.

Características de las relaciones interpersonales

La comunicación, a través de las relaciones interpersonales transferimos conocimientos, ideas destrezas, comportamientos sentimientos, de manera no verbal o verbal empleando los gestos, el lenguaje, y obteniendo resultados a las provocaciones de esta forma nos entienden y entendemos a las personas obteniendo una actividad a ejecutar. (Zaldívar, 2010)

Por otro lado la motivación, es un elemento psicológico, que estimula e induce a las personas a ejecutar sus labores cotidianas.

La retroalimentación, Por su parte Zaldívar (2010) las personas tratan de conseguir sus propósitos de manera inconsciente o consiente. Por ello un gran porcentaje están vinculados con otras personas, el reconocimiento es un deseo o

necesidad, triunfar en ámbito laboral, mejorar la productividad y el crecimiento personal. En algunos casos muchas de veces las actividades diarias no son favorables para llegar a los propósitos planteados. Asimismo es recomendable hacer una reingeniería para observar como como los comportamientos de forma directa o indirecta perjudican a los demás personas.

Por otro lado personalidad, según las definiciones conceptuales es el antifaz para narrar la fisonomía que las personas muestran en el mundo, y lo hace ser distinto a los demás individuos, con un gran porcentaje de virtudes y cualidades que lo componen sus valores, inteligencia, ética, responsabilidad, temperamento, carácter, entre otros.

Para Zaldívar (2010) que el conocimiento propio de las personas: estudiarse y hacer un estudio introspectivo es precisamente dar a conocer el aspecto emocional, inteligencia, deseos, pasiones, y habilidades examinarnos. Por ello la persona por naturaleza es optimista, requiere ser aceptado, integro, confiado, identificado con su propia personalidad, hacer las cosas que le agradan, sentirse satisfecho, y ser interesante en el medio laboral, en las instituciones, y en el diario vivir.

Grupos de trabajo integrado, son personas que con forman pequeños grupos que se unen para alcanzar propósitos comunes, está vinculado al status y roles que tienen los participantes, al parte importante del grupo necesariamente tiene existir disciplina respeto a las creencias e ideas, una educación para la convivencia y la paz.

Según Muñoz (2011) indica que las relaciones interpersonales es la reciprocidad que se da al interior de la institución, con el objetivo de conservar un clima laboral favorable.

Por otro lado las relaciones interpersonales de mayor amplitud, son los vínculos que se crea con el cliente, con el público, y todas las personas que están en contacto permanentemente con los usuarios, en las cuales es de mucha

importancia de llevar cursos de entrenamiento de cómo atender a los clientes de manera eficiente, y de esta forma se busca el deleite personal.

Teorías de relaciones interpersonales

Para García (2010) menciona que las relaciones interpersonales se entienden como las destrezas que tienen los individuos al momento de intercambiar opiniones e ideas con otras personas de su nivel socio cultural. Asimismo las relaciones con los individuos son precisamente aquellas relaciones de comunicación, de trato con los demás, de contacto con los semejantes, que se dan entre las personas en las distintas etapas. Tiene como propósito lograr que las instituciones, sean eficientes en lo económico, en lo técnico y alcanzar el bienestar y satisfacción personal.

Pérez y Martínez (2013) sustentan que el clima laboral denominado ambiente de trabajo establece uno de los elementos concluyentes y proporciona, no solo los procedimientos de administración, sino de cambio y de innovación.

Por otro lado relaciones interpersonales son de mucha importancia para alcanzar los propósitos institucionales, a través de las relaciones que implantan entre los individuos se encaminará a la satisfacción de las carencias de la sociedad, solo las personas que estas completamente satisfechas podrán colaborar de manera eficiente en el logro de los objetivos planteados.

García (2010) fundamenta la parte emocional, los sentimientos interpersonales, el afectos es básico y fundamental en una relación, el expresar amor es tan real como la soledad, como el odio, por consecuencia todos los sentimientos están relacionados a las buenas o malas experiencia vividas de manera intima de las personas y viceversa, las preocupaciones, su alegrías, su amor, el aburrimiento, el placer, etc. Todo lo mencionado son sentimientos fundamentales personales y privados tediosos para expresar. (p.60)

El hombre es sociable por naturaleza, es más está en permanente interacción con sus pares, esta interacción es recíproca incide sobre la actitud que la otra persona ira a tomar recíprocamente. Por ello las relaciones interpersonales son precisamente todas a aquellas que se refieren de cómo debe comportarse con las demás personas en los distintos contextos y en los diferentes niveles de tiempo, precisamente son las interrelaciones que se constituyen de manera permanente con sus pares.

Brunet (2004) las emociones inciden de forma terminante en las relaciones interpersonales, y estas a su vez están relacionadas a las vivencias propias de las personas y que el ser es el recipiente de todos los sentimientos. Asimismo las la interrelación con los individuos se ejecutan en todos los ámbitos de la vida social, especialmente en las áreas donde labora, en el que el dialogo es un requisito importante. Por ello la comunicación es relevante en ámbito de trabajo, por lo que todos los sujetos crean numerosas vinculaciones a lo largo de su existencia tanto en el contexto familiar con los hijos, padres y en el ámbito social colegas de trabajo o compañeros de estudio. (p. 56)

Asimismo se intercambian la manera de ver la vida, formas de percibir, también experimentan necesidades, afectos e intereses. A esta clase de nexos se les denomina relaciones interpersonales.

Por ello las interacción no solo se da con los sujetos sino con nuestras vivencias, valores, sentimientos, formas de ver la vida, conocimiento, absolutamente distinto unos de otros (Zaldívar, 2010, p. 54)

Asimismo de esa manera se establece las buenas relaciones con las demás personas, que al tener acercamiento se construyen e intercambian nuevos conocimientos, vivencias y experiencias, pero al mismo tiempo existen discrepancias para interrelacionarse, pues depende mucho de la madures para lograr entender, negociar y llegar a compromisos recíprocos. Por ello al establecer acuerdos con los sujetos, se espera la confianza y concordancia, esto indica que

hay que dar pero al mismo tiempo recibir, comprender y ser comprendidos, escuchar y ser escuchados.

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Dimensión: comunicación

García (2010) indica que la comunicación seria es la que tiene una línea ordenada, sigue el ritmo, obedece normas establecidas y fluye de manera formal. Asimismo la comunicación informal: se desarrolla de manera informal, conductas espontáneas de los integrantes de una organización, no existe normas, ni jerarquías, las conversaciones de paso entre amigos, los rumores entre ellos los chismas. Los objetivos de la comunicación formal: es precisamente mantener motivados, satisfacer de manera social o personal las necesidades de los integrantes de un equipo de trabajo controlar de manera eficiente la monotonía incidir en el comportamiento de otras personas, y lo relevante es que sirve como medio de información

Las personas que mantiene un liderazgo desarrollan la asertividad ellos llaman factor de la corrección fraterna, no existe principios jerárquicos. Por consiguiente existen maneras de corregir a una persona por medio de un amigo o en todo caso aquella persona que tiene afinidad por la que tiene mayor confianza y la corrección será de forma eficaz.

La comunicación fluye en las instituciones, como es conocido los directivos toman la batuta y la comunicación se da de forma eficiente, por lo tanto la comunicación fluye de dos maneras: el flujo horizontal (es la comunicación cruzada) por otro lado el flujo vertical (es precisamente la comunicación ascendente y descendente)

Asimismo comunicación descendente, viene de los sujetos que tiene cargos directivos en las organizaciones (gerentes, directores) hacia los individuos que son los subordinados que ocupan niveles

superiores en el orden jerárquico organizacional (personal administrativo, empleados). Esta manera de comunicarse tiene una característica en organizaciones con un tono autoritario, donde se emplea una comunicación a través de cartas, memorándums entre otros. (García, 2010, p. 49)

Enrique, et al (2013) indicaron: la comunicación ascendente, surge de los empleados y de niveles bajos de la institución, es lo contrario de descendente y su recorrido es ecuánime, tiene su origen en sus colaboradores y sigue distintas vías en concordancia con los canales de comunicación formal a la alta dirección de la organización, es relevante porque: se verifica si comunicación descendente se ha generado de manera fidedigna y eficaz. (p.60).

Los teóricos argumentan que la comunicación va desde los trabajadores hacia los directivos de la institución, su propósito es que la comunicación sea eficiente y eficaz

Por lo tanto la comunicación cruzada, incide de manera horizontal la información entre los sujetos de funciones distintos que dependen de nadie. Es relevante porque permite comprender de la mejor manera y sumar esfuerzos para alcanzar los propósitos organizacionales.

Dimensión Trabajo en equipo

Las instituciones en general deben tener equipos muy bien conformados con sus respectivos integrantes desde el momento de la gestación de la misma, el éxito se encuentra de la forma como se encuentran organizados, el compromiso es de laborar de manera mancomunada, el de trabajar como equipo organizado. Por ello se origina dos equipos relevantes de trabajo. Trabajo en equipo y equipo de trabajo.

Para García (2010) Equipo de trabajo es la unión de sujetos auto asignadas o asignadas, de acuerdo a sus habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes,

competencias específicas y genéricas para llevar a cabo determinados propósitos bajo la guía y orientación de un coordinador del grupo. (p. 89)

Por lo tanto el trabajo en equipo hace alusión a todos los procedimientos, técnicas, métodos que se emplea para realizar labores o propósitos. Entre ellos tenemos tres factores claves de como laborar en equipo.

Conjunto de personas: es un factor elemental, sin los sujetos no existen grupos tampoco equipos, los miembros aportan sus vivencias, formación y experiencias, aptitudes, personalidad, actitudes, valores, compromiso, entre otros: que inciden en los productos que logre el equipo.

En las instituciones, existen diferentes maneras en que los integrantes de los equipos se instituyen para alcanzar los propósitos de lo establecido, pero siempre suele suceder, en las compañías estas instituciones se dan algunos casos sedan ciertos cismas por las labores, cada sujeto conoce su labor de forma específica pero también conoce de manera concreta y extiende su preocupación para que colaboren de manera general y se ayuden mutuamente para alcanzar el triunfo. (García, 2010, p. 91)

Por ello el objetivo común, no hay que dejar de lado que los sujetos tienen un cumulo de propósitos, objetivos, necesidades, y necesidades, que buscan la felicidad y la satisfacción plena en todos los contextos de existencia e incluso de su vida laboral. La clave del buen uso del funcionamiento de los miembros de un grupo de labores es que el objetivo o persona se entienda de sean compatibles con los propósitos. Todos los participantes deben mentalizarse con el propósito común.

Los equipos tienen sus propósitos bien definidos, tal es así que solucionan sus propios problemas y toman cuerdos, son equipos diseñados con el objetivo de dar solución a los problemas suscitados, por lo tanto necesitan un tratamiento especial ya que sus labores son exclusivamente relevantes y porque el contenido está vinculado al trabajo en equipo se logra de forma

rápida que entre los grupos funcionales. Los equipos institucionales para tomar acuerdos sigue siendo una controversia. (García, 2010, p. 96)

García (2010) indica que el trabajo en equipo mejora el desarrollo académico y la formación profesional del docente, se entiende que el trabajo en equipo que ejecutan los profesores de diferentes disciplinas mejora la labor de los temas desarrollados en las sesiones de aprendizaje, inician con diferentes formas para despertar el interés de los estudiantes (incógnitas y diferentes clases de problemas) el desarrollo y los procedimientos del conocimiento y las correcciones ejecutadas por las personas que integran dicha institución, contribuyen a lograr una labor de manera sistemática para mejorar el nivel académico. Al mismo tiempo mejora el clima social de clase, por ello las experiencias académicas serán enriquecedoras puesto que las experiencias de los profesores serán relevantes.

Dimensión: diseño institucional

Las instituciones mencionan que el diseño tiene mucho que ver con las actividades de las personas, elementos y materiales, funciones, niveles, con el objetivo de lograr la eficacia dentro de los propósitos establecidos.

Son estructuras establecidas por la institución y de una y otra forma son creadas y recreadas de manera permanente por los protagonistas, con el objetivo de alcanzar una estabilidad dentro de la institución y un ajuste al ambiente que desarrolla de manera efectiva. (García, 2010, p. 88)

Asimismo es un proceso que determina sus objetivos generales, identificar sus objetivos específicos, así como planes, programas y diseña los procedimientos para poder alcanzarlos.

(García, 2010) Es un procedimiento inteligente racional marca distancia de la improvisación, prevé recursos que le posibilita encarar el futuro y asume el reto y toma decisiones asertivas. Los teóricos

afirman que los diseños institucionales tienen una flexibilidad que ponen en marcha a las organizaciones, asimismo las organizaciones inteligentes normalmente planifica para cumplir sus objetivos (p. 92)

La importancia del diseño institucional radica en sus esquemas que consiente en reducir los diferentes problemas que se presentan desde la interrelación con la sociedad, desde luego contribuye a lograr sus objetivos y sus necesidades individuales.

Variable clima laboral

Definición

Robbins (2009, p.517). “El clima laboral es un factor que puede aumentar el compromiso organizacional, y la consistencia del comportamiento del trabajador, lo que claramente es benéfico para una organización”

De ahí que se concibe que el clima y la cultura organizacional constituyan dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima laboral es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas.

Según Campos (2013) indica el clima laboral es el contexto ambiental físico y humano donde se ejecuta las labores diarias. Tiene influencia directa en la satisfacción y, asimismo en la producción

Por consiguiente el clima laboral se puede entender la manera de actuar entre en un entorno organizativo, en el sentido más amplio, y el comportamiento que muestran los integrantes de la comunidad profesional, pretende conocer que sensaciones perciben las personas

en la ejecución de sus labores en el contexto laboral (Patterson et al. 2012, p. 13)

Por consiguiente el ambiente laboral se entiende en la organización de la compañía desde la conducta de las personas que laboran. Por consiguiente es una semejanza entre lo empresarial y el hábitat natural. (Campos, 2010, p.215).

Según los teóricos y los expertos en la administración mencionan que el clima laboral se entiende como un ambiente favorable donde el comportamiento es fundamental en una institución. Asimismo puede ser favorable y al mismo tiempo positivo (cuando todo se desarrolla en armonía) en caso extremos puede ser desfavorable y negativo (cuando existen conductas inadecuadas) (Chiavenato, 2009, p.122).

Por lo tanto una moral pertinente crea un espacio favorable donde se desarrolla un clima cálido, amistoso, y agradable, y por otro lado una moral inadecuada causa un ambiente desagradable, negativo, indiferente y hostil.

Para Martínez (2011) indica que el clima laboral está establecido por una gran cantidad de elementos relacionados con una vida de calidad en el contexto de una institución. Por ello se hace uso del discernimiento, y por ende obtiene importancia en las organizaciones modernas.

Para Méndez (2009) indica que el clima laboral es un contexto inherente de las instituciones, percibido y producido por la persona conforme a sus criterios que aparece en los procedimientos de interrelación social y en las disposiciones institucionales que se formula a través de dimensiones (Reconocimiento Identificación Percepción Organizacional, Percepción del nivel del desempeño profesional) que guía su doctrina, su discernimiento, el nivel de colaboración de actitud, estableciendo su conducta, el grado de eficiencia en su labor y el nivel de satisfacción.

Fundamentos teóricos del clima laboral

Para Robbins (2011) se encarga de argumentar aspectos relevantes del comportamiento humano que labora en una institución, empleando los conocimientos como la motivación y el clima laboral. Es por ello que explica las formas concluyentes y contextos que determinan sobre el comportamiento y apreciación del trabajador

Olaz (2009) menciona que el clima es la apreciación que las personas poseen de la institución en la que labora y el sentir de ella se tenga formando en terminamos institucionales (la recompensa y la estructura), del potencial humano (apoyo y consideración) asimismo apertura y cultura, expresa una gran cantidad de apariencias que intervienen entre si y que cimientan el concepto inicial concedido al clima. Circulando en el contexto de las sensaciones socio críticas y abstractas.

Por lo tanto el clima laboral se encuentra relacionado a la satisfacción en el puesto o centro de labores, por ello existen un conjunto de conocimientos que se vincule con el clima, que de una y otra manera impacta en los discernimientos de las personas y recíprocamente. Tal es así que las repercusiones generales causen efectos significativos en el ámbito de lo personal.

Las definiciones conceptuales de los teóricos han corroborado sobre el clima laboral, es por ello que Valenzuela (2012) menciona que todo lo concerniente a la variable de estudio del clima laboral está vinculado con conceptos del trabajador que indirectamente o directamente influye en la eficiencia del empleado en la institución donde labora (p. 126) estos conceptos se profundizan si se consideran que la incidencia de estos elementos tienen presencia en la labor que ejecutan de manera personal a cada empleado y por consiguiente es irradiado en las labores que realicen y la responsabilidad que tiene con la institución.

En ese aspecto, los empleados por brindar una educación de calidad motivan a sus trabajadores a mantenerse de manera permanentemente y de forma constante en el aprendizaje ya sea en los procedimientos administrativos como académicos, y de esta manera fortalecer y optimizar desde su centro de labores.

Por su parte Valenzuela (2012) menciona que las instituciones que mejor comprenden son aquellas que precisamente están comprometidas con el aprendizaje de sus integrantes, en lo personal como en lo grupal, por ello tiene en cuenta al consumidor interno y externos, por ello es importante tener la claridad del caso en las capacidades fundamentales, y sobre todo tener la capacidad de ejecutarlas mediante de procedimientos permanentes de operación, mejora y diseños. Los integrantes de una organización que aprenden y piensa como un equipo, por ello es necesario tener una visión compartida. (p. 330).

La labor de los individuos en condición de examinador del clima laboral, forma parte importante de un conjunto de elementos que inciden en su desempeño.

Para Duncan (2011) indica que desde la óptica del empleado ha cambiado de una insignificante criatura económica al de una persona súper compleja en los procesos psicosociológicos que inciden en sus propios compañeros y empleados desde un contexto en donde se ejecuta un trabajo determinado. (p. 192)

Por otro lado cabe mencionar que la labor que realiza los trabajadores es un factor relevante en la institución, en ese aspecto el empleado debe ejecutar de manera mancomunada a través sus trabajadores, asimismo fortalecer para el progreso de la Institución.

Por otro lado el trabajo en equipo en una institución educativa con un clima laboral favorable, es relevante. Escat (2013) menciona que el aprender en un grupo de personas consta mucha dedicación y entrega que son características propias de

una institución inteligente, donde los integrantes realmente deseen (p. 296). Considerando este punto de vista el trabajo en equipo urge el compromiso de todos los integrantes de la organización. Al trabajar en un grupo de personas la comunicación es de mucha importancia en una institución.

En ese aspecto, es concebida como un fenómeno social, una comunicación asertiva admite que la labor sea más eficaz, ello hace que se origine un contexto oportuno para el dialogo.

Anzola (2012) menciona que el “conocimiento organizacional y las sugerencias de la comunicación que concuerda entre los integrantes se encuentran estrechamente vinculados. La cultura y el conocimiento organizacional establecen las orientaciones de la comunicación de manera sistemática” (p.148).

Por otro lado la comunicación debe ser eficiente allí radica su importancia, de esta manera logran comprender circunstancias confusas que forma parte del ambiente de una organización que se encuentra en cambios continuos y de mejoramiento constante, aun con mayor razón si se trata de una organización educativa, asimismo el dialogo es el punto de partida. Se considera tres niveles importantes. La interpersonal, el aquello donde se desarrolla entre las personas que participan un ambiente como la institución educativa. Por otro lado la intergrupala se ejecuta a través de asignaturas que tienen un objetivo común, los investigadores de una universidad. Y para concluir la comunicación interorganizativa es el grado en donde se desarrolla las relaciones de las disciplinas que conforman una organización.

Asimismo la postura es que precisamente la comunicación dentro de las instituciones en un ámbito a considerar y se tiene ejecutar. Todos los integrantes de la institución tienen que estar en constante comunicación a través de los diversos conductos, de forma permanente y con el conocimiento relevante que favorezca a la organización académica en su conjunto.

Robbins (2011) Indica que el clima laboral es muy eficiente o el producto de tipologías medio ambientales es experimentado y percibido por todos los integrantes de la institución que inciden eficazmente en su conducta, considera la responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación, conflicto, identidad (p.261).

Asimismo la conducta de los sujetos en una institución se establece por el clima laboral observado, estas son establecidas frecuentemente e inciden por el contexto en las cuales ejecutan su trabajo de manera eficiente, de la misma forma por las circunstancias que se les otorga, sobre este caso hay diversos estudios, en su mayoría concurren cerca del problema del comportamiento, e inciden en varios elementos institucionales.

En ese aspecto los teóricos guían la conceptualización del clima laboral en las observaciones que tiene el empleado al interior de su centro laboral, ese discernimiento se argumente lo planteado por el autor, en la posibilidad que haya diferentes climas en una sola institución.

Por otro lado el clima laboral en conclusión es la parte valorativa del contexto medio ambiental de una institución, que la viven con sus integrantes e incide en su conducta, es por ello la moral como referencia cultural se hacer participé a las conductas y acciones de las personas (Olaz, 2009, p. 4).

El clima laboral no se comprende sin un informe al que pueda designarse clima psicológico, que se encuentra muy preciso en una evidente vinculación con el comportamiento y las estimulaciones de los empleados, según los comentarios de los teórico se refiere a las conductas de los propósitos de las personas.

Características del clima laboral

Por otro lado el clima laboral incide en la conducta de los individuos en la que son parte importante de una institución, siempre en las organizaciones inteligentes para

que el clima no se vea empañado existe una estrecha interrelación entre los integrantes que lo conforman en dichas organizaciones.

Asimismo indican los teóricos y expertos el clima laboral está compuesto por diferentes factores entre ellos: el aspecto personal de los trabajadores en las que están inmersas las actitudes, valores, percepciones, aprendizaje, personalidad, y otros, asimismo los grupos al interior de las instituciones, sus procesos, estructura, normas, la motivación, liderazgo, necesidades, los procesos en la institución, influencia, la evaluación, el estilo, el sistema de remuneraciones, la toma de decisiones, y la comunicación.

Por ello el clima laboral hace alusión al contexto interno actual entre los integrantes de la institución, está íntimamente vinculado al grado de estimulación de los trabajadores muestra de manera concreta donde el ambiente institucional es adecuado. (Chiavenato, 2009, p.86).

El clima laboral esta interrelacionado con las observaciones compartidas de los integrantes de una institución referente al empleo, el contexto físico en las que se observa las relaciones interpersonales que existe un ambiente donde se desarrolla.

Por ello la toma de decisiones, es estar comprometido y tomar las decisiones más acertadas posibles para alcanzar los propósitos establecidos, al no realizar las cosas significa que no le interesa, las cosas no surgen de la nada, sino hay que provocarlas y alcanzar los resultados establecidos.

El compromiso, es la concientización de un deber es importante tenerlo claro, para realizarse en una mentalidad proactiva tras los objetivos compartidos en la institución; pero es relevante las reflexiones ente factores orientadores y alentados de los propios esfuerzos.

Chiavenato (2009) indica que es la necesidad que está por encima de lo tangible y lo material llegando de esta manera a lo más intangible posible del "ser"

que nos realiza como personas. Como el dar las gracias, los elogios, el respecto, la humanidad.

La cultura laboral, según la definición conceptual más general es priorizar organizaciones del trabajo o laborales donde están inmersos los valores, las políticas de manera implícita las costumbres.

Por otro lado se encuentra la motivación, que es precisamente la estimulación que tienen los sujetos, el nivel de interés, el compromiso y entusiasmo que percibe las personas en relación con la responsabilidad y tareas propias de su trabajo.

Sin dejar de lado un elemento por más decirlo relevante, en el interior de la institución implanta canales abiertos en la mayor parte de las direcciones, señala una comunicación asertiva todas las personas y para el equipo.

Asimismo el trabajo en equipo, está de por medio el compromiso, no solo es la parte técnica como procedimientos y estrategias la que lleva a una organización a lograr objetivos institucionales, sino la importancia de un liderazgo directivo, donde la responsabilidad, la cooperación, la creatividad, son requisitos indispensables en cada uno de los integrantes. (Chiavenato, 2009, p. 123).

Teorías del clima laboral

Brunet (2011) por su parte decía que era mediante la aplicación de una o varias técnicas de desarrollo organizacional que era posible el llevar a cabo una modificación dentro del clima organizacional. Es por demás mencionar que al conocer la naturaleza interdependiente de las variables en juego entendiéndose por estas a las causales, medias y/o finales, el cambio debe estar enfocado en la organización total y no solo en los individuos que forman parte de esta. Lo ideal es que el interventor no enfoque su atención en un solo componente de la organización, sino en la diversidad de variables que existen y pueden estar afectando de alguna manera la armonía dentro del clima laboral, en vez de solo

centrarse en comunicación, el interventor debe tomar también en cuenta otros componentes como la estructura, si es que pretende llevar a cabo un cambio notable y consistente a nivel del clima. Al realizar modificaciones dentro del clima es importante tener una visión total de la organización ya que es posible que al llevar a cabo un cambio en un solo componente, sin tomar en cuenta el resto, podría haber alguno que aniquile este cambio por su estado inmutable. De igual forma, se debe tomar en cuenta el efecto desencadenador de un componente modificado sobre los otros.

El clima laboral está definido “como la percepción de aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento del proceso y resultados organizacionales” (Palma, 2004, p.11).

Palma (2004) Indica que “El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con un liderazgo del directivo, con las máquinas que se utiliza y con la propiedad activa de cada uno” (p. 90).

Las características del ambiente organizacional son percibidas y experimentadas por su personal, aspectos que influyen sobre el comportamiento que desenvuelven los actores de la organización. Estas características están directamente relacionadas con la forma de desarrollarse de los miembros respecto de la institución. Es decir, esta teoría podría darnos una visión desde como el punto de vista del trabajador, del cómo percibe su clima laboral tanto desde una perceptiva subjetiva a una objetivos (viéndolo desde adentro como desde afuera, a la vez).

Dimensiones de clima laboral

Dimensión: Responsabilidad

Se refiere a la autonomía de los sujetos responsables que tienen para llevar a cabo decisiones vinculadas al trabajo. (Robbins 2011, p. 5)

La competencia de la responsabilidad es fundamental para los profesores e contribuir que los alumnos desarrollen sus valores y competencias académicas, sociales y morales en el ámbito de sus posibilidades y de sus aspiraciones. Para ser considerados y contratados como empleados y funcionarios, ya sea confianza o de servicio.

Sin profesores responsables, no es posible generar cambios. Los cambios en sedan con una profunda reflexión axiológica, los países desarrollados y en donde la educación alcanzo a su máximo esplendor es precisamente aprendieron que la responsabilidad juega un papel importante en la vida institucional de las organizaciones y mucha más razón si hablamos de una institución educativa (Robbins (2011).

A los profesores y a las organizaciones educativas de la actualidad demandan cambios acorde a la sociedad del conocimiento, las familias y los estados no contribuyen a la sociedad del conocimiento menos a una educación de calidad, la sociedad del conocimiento exige una competitividad, calidad y el sistema educativo peruano no responden, los responsables directo son las autoridades y los gobierno de turno que imponen políticas de forma irresponsable, para luego culpar a los docentes de las escuelas. Y esta manera el sistema educativo de los países subdesarrollados se debilita frente a los cambios repentinos de modelo y patrones que están lejos de la realidad.

Dimensión: Recompensa

Se entiende en la manera que el individuo percibe un trabajo elaborado correctamente es recompensado. Por ello las retribuciones son materiales y

emocionales (bonos, y sueldos justos) como por ejemplo las figuradas (hoja de vida pertinente, felicitación pública) (Robbins 2011, p. 5).

La profesión docente es muy sacrificada, académicamente a través de presión y psicológicamente gratificante. Por lo existe un sin número de elementos que la labor docente es enormemente escurrido, mientras tanto los docentes enérgicos e idealistas tienen un enorme entusiasmo y afrontan situaciones desagradables, que son propias de la labor pedagógica en las instituciones privadas como en las públicas.

Por otro lado menciona que la recompensa es una condición que impulsa al individuo a satisfacer alguna las necesidades y que impulsa a genera conductas para alcanzar los objetivos que se plantea. Asimismo Méndez (2009) indica que las recompensas son condicionamientos que se emplea con la intención de mantener motivado a la conducta del ser humano.

Por otro lado la recompensa para los profesionales de la educación puede ser su sueldo o no precisamente ello, también podría ser de forma grupal o individual, se nombrar algunas de ellas:

Se estimula el mérito de los docentes, es precisamente recompensar económicamente a los profesores más idóneos de manera personal, por lo que la cantidad de su pensión está en la medida de su capacidad intelectual. La intención de la propuesta es lograr que los mejores docentes estén siempre motivados ya sea a través de sus remuneraciones, y aquellos docentes que no lo obtuvieron deben mejorar para que sean recompensados. (Méndez, 2009).

Las recompensas es muy criticado por diferentes razones. Es retribuir mediante económicamente a un solo docente, con lo perjudicial que se obtiene favorecer a las labores personales en desmejorar el trabajo en equipo, con la preferencia de estimular a unos cuantos docentes sin lograr el nivel académico, asimismo cabe la responsabilidad que algunos profesores excluyan a estudiantes que tienen ciertos problemas al momento de aprender.

Por otro lado los que avanzan en los niveles y asumen la responsabilidad administrativa, de forma ascendente (cargo directivo, directo de UGEL, y director regional) no es novedad que los mejores profesionales de la educación son precisamente retirados del sector educación y por ende de las aulas de clase Robbins (2011).asimismo es un sistema hecho a la medida de los poderosos donde está totalmente desvinculado de la realidad y necesidad de cada institución.

Dimensión: relaciones

Es el “concepto que las personas tienen de sus semejantes, frente al ambiente emocional y a las relaciones interpersonales en ese sentido prima el factor escuela, entre sus compañeros, como en los distintas etapas, a nivel de equipos informales e informales. ”
(Robbins 2011, p. 6)

Por ello las relaciones miden el nivel en que los trabajadores se encuentran interesados o involucrados en su labor y el grado en que los directivos favorecen a sus trabajadores y ayudan a los demás.

Dentro de las relaciones interpersonales no dan un buen producto sino cultivamos la amabilidad, la cordialidad, la modestia, y la gratitud al momento de realizar un apoyo o de ofrecer un favor en un contexto de necesidad.

Las relaciones positivas en las instituciones se preocupara en alcanzar una estabilidad armónica en todos los integrantes, cabe mencionar que no mejorara la problemática del sujeto.

Robbins (2011) para contar con una educación de calidad, las instituciones necesariamente tienen que estar comprometidas, tener buenas relaciones con cada uno de los integrantes de la institución, docentes, alumnos, padres de familia, directivos.

Las buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa, mejora el rendimiento académico y viene por añadidura la excelencia educativa, por otro lado la escuela está diseñada para formar personas de acuerdo a los valores éticos morales y sobre todo saber relacionarse con sus semejantes mejor predisposición para los estudios y de más tareas de la escuela.

Dimensión: cooperación

Es el grado de percepción que tienen los individuos, el nivel de apoyo y comunicación perciben de parte de sus colaboradores. (Robbins 2011, p. 6).

Por lo tanto el trabajo cooperativo, la creciente interacción entre los docentes y los estudiantes, ha sido tomado en cuenta desde tiempos atrás una clave pedagógica para la transformación didáctica. Actualmente se manifiesta significativamente en un momento determinado prevalece el individualismo y la capacidad de competir. Las circunstancias a meditan a comportarse tal como vemos en nuestro entorno, dejando de lado la cooperación entre los profesores, alumnos, padres de familia, por no decir la comunidad educativa en su conjunto.

Por otro lado las circunstancias a meditan que esta situación se favorable para que la escuela se convierta en ambiente donde se desarrolle el aprendizaje y sobre todo la cooperación que es el centro de la atención, cada instante vivimos una sociedad cada momento más pluralizada, sociocultural como étnica.

Robbins (2011) indica que el rendimiento y cooperación es un recursos útil para encarar los desafíos académicos y socio culturales de la actualidad, se debe interactuar partiendo de nuestra diferencias hacía contextos cada vez superiores, dando soluciones asertivas, fusionando con otras acciones cooperativas.

La sociedad actual necesita que los integrantes de una sociedad aprendan hacer cooperativos ante al individualismo que está inmerso en las relaciones humanos, escolares y sociales, por ello se debe aprender hacer cooperativos, las

escuelas están diseñadas para llevar a cabo programas en las diferentes disciplinas a frotar esta situación.

En la sociedad del conocimiento y en la sociedad inteligente, el individualismo está en proceso de extinción, es por ello que la didáctica y los planes en la educación básica regular esta de manera implícita la cooperación tanto es así que los estudiantes aprenden y comulgan ideas y llegan a un objetivo común. (Méndez, 2009)

Dimensión: conflicto

Por lo tanto no refiere específicamente a los conflictos, sino a la manera de cómo se abordan para superar de la mejor manera, las instituciones educativas se llevan a cabo diversas clases de problemas en las cuales expresan formas de sentir, opiniones adversas y discrepantes, los conflictos son ventilados y se resuelven de la mejor manera. (Robbins 2011, p. 7)

Se denomina conflicto cuando un sujeto tiene ciertas fricciones con otras personas que desde el punto de vista tiene ciertas discrepancias y son incompatibles entre sí, y se ven frustrados porque no tiene recursos psicológicos y axiológicos suficientes para lograrlo y superarlo.

Los conflicto pueden darse a través de estos problemas como: intolerancia, inadecuada comunicación entre ellos, rivalidad entre adolescentes rumores, dificultad en el compartir, stress, diferentes puntos de vista, etc. Asimismo el conflicto puede ocasionarse mediante necesidades insatisfechas. Pertenecer a un determinado equipo o grupo (llamada necesidad de la identidad) Casos como por ejemplo ser amenazado y ser el centro de la burla, (necesidad de seguridad), los estudiantes tienden sobrevivir, insultando, poniendo apodos a los compañeros y peleando con sus compañeros y con los demás del grupo.

La comprensión de los conflictos está conformada fundamentalmente por la formación recibida y a través de las vivencias diarias, algunos conflictos que se desarrollan en las aulas de las instituciones educativas.

Existen situaciones complejas en las aulas de las instituciones educativas una diversidad de problemas suscitados que se desarrolla cotidianamente, estos casos no solo se da a nivel de estudiantes sino a nivel de los docentes que tienen una formación ética profesional, ello se debe porque dichos maestros no se formaron con las destrezas y habilidades para encarar de manera creativa y de forma asertiva los conflictos.

Robbins (2011) cuando sucede cualquier problema como fricciones, conflictos solemos actuar de acuerdo a los consejos, mensajes que hemos recibidos de los amigos, maestros, de nuestros padres, de la comunidad, de los medios de comunicación, y sin dejar de lado nuestra propia experiencia. (p.79)

Los conflictos, es caer en el juego de provocación, por un lado queremos satisfacer necesidades desde el punto de vista personal y muchas de las veces de la manera más egoísta, aparentemente queremos tener ventajas, corremos riesgos de romper una relación con la persona que estimamos.

Dimensión: Identidad

Robbins (2011) La identidad es abordada por teóricos, estudiosos y mencionados en diferentes artículos y libros, desde ese punto de vista han desarrollados e investigado conocimiento de la manera como se está abordando la identidad, dando sentido, motivar su acción e incluso exponer en el ámbito social.

Robbins (2011) es lado más abstracto de las cultura, por ello menciona que la identidad no es cumulo a las cualidades propias que representa a un grupo de individuos, por ello la cualidad es similar, y se considera los procedimientos de identificación más idónea sobre los rasgos característicos de su personalidad. Por otro lado la identidad es la suma de proceso de la constitución de lo abstracto,

una subjetividad contradictoria y compleja elaborada por múltiples identificaciones.

Asimismo la identidad, es tomada como una característica importante en el desarrollo de la persona, la identidad se construye por medio de la interacción en el ámbito social e individual que se desarrolla en un contexto determinado. La identidad es esencial y racional que se desarrolla en la interacción social.

Por lo tanto un aspecto relevante de la identidad, manifiesta la interrelación entre la colectividad y la unidad, existe grupos de personas que pertenecen a determinados grupos, y se encuentra posicionados y relacionados con el poder. (Robbins, 2011)

Definición de los términos básicos

Interacción Social, Entendida como el grado en el cual el trabajador percibe que predominan las relaciones entre miembros caracterizadas por el respeto mutuo, cooperación efectiva, metas consensuadas, solidaridad, integración social y mecanismos claros y equitativos en la solución de conflictos (Gómez, 2013, citado en Leovany, 2011).

Responsabilidad, para Hoyos y Bravo (2013, p. 37) es el grado en que los miembros de la organización reciben responsabilidad personal para lograr realizar la parte de los objetivos organizacionales que le corresponden; así mismo, el grado en que los miembros del grupo experimentan que pueden tomar decisiones.

Comunicación, Actividad inherente a la naturaleza humana que implica la interacción y la puesta en común de mensajes significativos entre las personas. (Sayago 2010)

Cultura, Conjunto de valores que caracteriza la personalidad de una organización (Fernández 2009)

Relaciones interpersonales. Conjunto de discernimientos, cuyo objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro de las organizaciones, estos son indispensables para lograr las metas, pues mediante los contactos que establezcan entre sí las personas se procurará la sofisticación de las necesidades de contacto social, y solo las personas satisfechas podrán colaborar eficazmente con los objetivos planteados (Caballo, 2011).

Manejo de comunicación. Transmisión de información entre dos o más seres, en nuestro caso en docentes y estudiantes que permiten vía ella una relación acorde según su fluidez (Caballo, 2011).

Actitudes sociafectivas. Mediación en que se aprovechen al máximo las

Potencialidades de la interacción: profesor-alumno, alumnos-as, y grupos sociales-alumnos (Caballo, 2011).

1.3 Justificación

Justificación teórica

El estudio se justifica en el contexto de llevar una educación de calidad, en las que se consideran dos variables sumamente relevantes para llevar a cabo los procesos educativos de calidad, donde las relaciones interpersonales contribuye al desarrollar conductas pertinentes, adecuadas que favorece al proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes no solamente a ellos, sino que los mismos docentes van a engrandecer y ser parte de una cultura donde los buenos modales es la carta de presentación para la comunidad estudiantil, en caso del clima laboral los docentes, directivos, padres de familia y comunidad en general serán los testigos de gozar de una cultura de tranquilidad, donde todos aprenden chicos y grandes, en las que se convertirán en instituciones exitosa. (Olaz, 2009)

Justificación práctica

La presente investigación es de gran importancia en el avance del que hacer educativo, no solamente en el ámbito local, sino también en lo nacional, lo cual se da para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes. Las relaciones interpersonales nos ayudaron a compartir experiencias para poder ampliar nuestros conocimientos, es una reciprocidad, es decir, debemos dar, pero también debemos recibir, escuchar y ser escuchados, comprender y ser comprendidos. En la actualidad con los avances de la tecnología nos invita a trabajar en equipos y en una forma más relacionada entre todos los integrantes de la comunidad educativa, es por ello que con la presente investigación tratamos de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes. Por otra parte se debió tener una estrategia para poder modificar el comportamiento de los docentes mediante la aplicación de los diferentes programas propuestos en el proyecto y de esa manera mejorar la calidad de vida. (Benito, 2012)

Justificación metodológica

El estudio se justifica de una manera metodológica los instrumentos se validaron por expertos en el campo de la educación que servirá para aplicar a trabajos sucesivo, el proceso de confiabilidad donde dichos instrumentos esta aptos para su aplicabilidad en investigaciones que lleven la misma variable de estudio, asimismo el diseño de investigación, fue de mucha utilidad, ya que encontraron resultados favorables donde las dos variables de estudio se encuentran estrechamente relacionadas y donde se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, metodológicamente se justifica.

La investigación fue desarrollada desde los parámetros establecidos por la Universidad Cesar Vallejo de acuerdo al reglamento de elaboración de proyecto y tesis. (Gómez, 2013)

Justificación legal

Ley General de Educación N° 28044, Art. 55. El director es la máxima autoridad, y el representante de las escuelas, es el encargado y administrados en el campo académico, administrativo e institucional. Le atribuye:

Administrar la escuela conforme a lo dispuesto por art. 68, ser la cabeza visible CONEI (Consejo Educativo Institucional), garantizar un clima laboral favorable donde los integrantes la comunidad educativa, participen de forma armoniosa, promover la auto evaluación y la evaluación, rendir cuentas a la comunidad educativa recibir una formación especializada, una remuneración acorde a su compromiso y responsabilidad, por otro lado promover las relaciones interpersonales en los docentes para favorecer el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes que es la razón de ser de toda institución educativa.

Los docentes y directivos es comprendidas en la ley carrera pública, las instituciones públicas que se encarga el ministerio de educación de normar y llevar a concurso publico las plazas denominadas orgánicas y presupuestadas, los docentes concursal y se certifica su capacidad moral para la convivencia y se desarrolle en un clima laboral de calidad y por ende unas relaciones interpersonales a la altura de las grandes unidades escolares

1.4 Problema

Hoy nos encontramos ante una un mundo globalizado en todos sus aspectos, la tendencia es más personalista, convirtiéndose en una especie de querer satisfacer sus necesidades sin hacer ningún esfuerzo.

Por otro lado los conflictos en el mundo no es ninguna novedad, e inclusive en el Perú, la falta del respeto hacia los demás es el pan de cada día, nadie respeta a nadie, falta valores, de identidad, una sociedad donde cada día vamos de mal en peor.

Pérez y Martínez (2013) indican que el clima laboral denominado ambiente de trabajo establece uno de los elementos concluyentes y proporciona, no solo los procedimientos de administración, sino de cambio y de innovación.

Por otro lado relaciones interpersonales son de mucha importancia para alcanzar los propósitos institucionales, a través de las relaciones que implantan entre los individuos se encaminará a la satisfacción de las carencias de la sociedad, solo las personas que están completamente satisfechas podrán colaborar de manera eficiente en el logro de los objetivos planteados.

García (2010) la parte emocional, los sentimientos interpersonales, el afecto es básico y fundamental en una relación, el expresar amor es tan real como la soledad, como el odio, por consecuencia todos los sentimientos están relacionados a las buenas o malas experiencias vividas de manera íntima de las personas y viceversa, las preocupaciones, sus alegrías, su amor, el aburrimiento, el placer, etc. Todo lo mencionado son sentimientos fundamentales personales y privados tediosos para expresar. (p.60)

El hombre es sociable por naturaleza, es más está en permanente interacción con sus pares, esta interacción es recíproca incide sobre la actitud que la otra persona irá a tomar recíprocamente. Por ello las relaciones interpersonales son precisamente todas a aquellas que se refieren de cómo debe comportarse con las demás personas en los distintos contextos y en los diferentes niveles de tiempo, precisamente son las interrelaciones que se constituyen de manera permanente con sus pares.

Frente a esa situación surge la necesidad de realizar una investigación sobre las relaciones interpersonales y el clima laboral de los docentes de la I.E. Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, el año 2016.

Problema general

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016?

Problemas específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre la Comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre la Comunicación y el clima laboral docente I.E Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la Comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Para este estudio se identificaron las siguientes variables

Variable: Relaciones interpersonales

García (2010) Indica que las relaciones interpersonales juegan un rol elemental en las labores cotidianas del ser humano en los distintos contextos socioculturales en los que se desarrolla, y tiene como fundamento la comunicación. (p. 49)

Por ello las relaciones en el contexto de las organizaciones educativas, obedece al grado cultural de cada uno de sus miembros expresa que están cargadas de inseguridad, nunca sabremos si éstas son genuinas, abiertas y sólidas. Asimismo las relaciones entre los individuos surgen por afinidad de temperamentos. Por ello considera comunicación, trabajo en equipo y diseño institucional

Variable: Clima laboral

Robbins (2011). Indica que el clima laboral es muy eficiente o el producto de tipologías medio ambientales es experimentado y percibido por todos los integrantes de la institución que inciden eficazmente en su conducta, considera la responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación, conflicto, identidad (p.261).

Asimismo la conducta de los sujetos en una institución se establece por el clima laboral observado, estas son establecidas frecuentemente e inciden por el contexto en las cuales ejecutan su trabajo de manera eficiente, de la misma forma por las circunstancias que se les otorga, sobre este caso hay diversos estudios, en su mayoría concurren cerca del problema del comportamiento, e inciden en varios elementos institucionales.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicador	ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Comunicación	Respetar la Comunicación fluida entre los miembros de la I.E. Dialogo constructivo entre los integrantes de la I.E. Respetar las opiniones de los demás.	Del 01 al 07		Muy adecuado (89-120) Adecuado (57-88) Inadecuado (24-56)
				Muy adecuado (26;35) Adecuado (17;25) Inadecuado (7;16)
Trabajo en equipo.	Participa en forma activa en las Actividades de la I.E. Realiza actividades conjuntas en beneficio de la I.E. Colabora en el logro de objetivos de la I.E.	Del 08 al 16	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3	Muy adecuado (34;45) Adecuado (22;33) Inadecuado (9;21)
			Casi nunca = 2 Nunca = 1	Muy adecuado (31;40) Adecuado (20;30) Inadecuado (8;19)
Diseño institucional.	Planifica actividades educativas. Organiza que las actividades se encuentren insertadas en el PAT. - Distribuye equitativamente la participación de los docentes en las actividades de la I.E. Dirige las actividades curriculares.	Del 17 al 24		Muy adecuado (31;40) Adecuado (20;30) Inadecuado (8;19)

Tabla 2

Operacionalización del clima laboral.

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Nivel y Rangos
Responsabilidad	Autonomía	1-3, 4-5		Muy favorable (96 – 130)
	Delegación de funciones	6,		Favorable (62 – 95)
Recompensa	Responsabilidad compartida	7-9, 10		Desfavorable (26-61)
	Recompensas materiales			Muy favorable (23 – 30)
Relaciones	Recompensas simbólicas	11, 12, 13, 14	Siempre = 5 Casi siempre = 4	Favorable (15 – 22)
	Relaciones interpersonales			Desfavorable (6-14)
Cooperación	Afecto		A veces = 3	Muy favorable(23 – 30)
	Reciprocidad	15-16	Casi nunca = 2	Favorable (15 – 22)
Conflicto	Apoyo	17-18		Desfavorable (6-14)
	Disposición	19, 20	Nunca = 1	Muy favorable (23 – 30)
Identidad	Abordaje de problemas			Favorable (15 – 22)
	Libertad	21-22		Desfavorable (6-14)
Identidad	Franqueza	23		
	Compromiso	24-25, 26		Muy favorable (11 – 15)
				Favorable (7 – 10)
				Desfavorable (3-6)

2.3 Metodología

Cegarra (2011) El método de investigación es hipotético- deductivo, pertenece al enfoque cuantitativo, paradigma cuantitativo, (p.82).

2.4 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica. Valderrama (2013) sobre la investigación básica manifiesta: “Porque auscultaremos las diferentes teorías científicas existentes en relación al problema de estudio. Estas teorías constituirán los soportes teórico-científicos del Marco teórico;

luego, formulamos las hipótesis y contrastaremos con la realidad problemática para arribar a conclusiones teóricas” (p. 164).

Este estudio tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables: Relaciones interpersonales y clima laboral de docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

2.5. Diseño de investigación

Por el diseño la investigación es correlacional no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de las investigadoras. Al respecto Hernández et al. (2014) afirman que “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149).

El diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: Relaciones interpersonales y clima laboral de los docentes, en un momento dado. Asimismo Hernández et al. (2010) afirman que “los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p. 151).

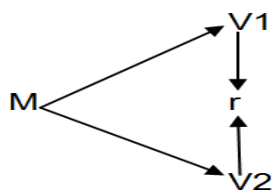


Figura 1: Diseño de estudio.

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

La población está compuesta de 120 docentes, Hernández (2010, p. 239) es un conjunto de sujetos que concuerdan posibles de ser analizados, en caso específico, en el caso específico del estudio.

Tabla 3

Población de docentes de la institución educativa Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín

Docentes de la I.E Rodrigo Lara Bonilla.	Cantidad
Total	120

Fuente La población fueron todos los docentes de la institución educativa Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín

Muestra

La muestra, es un subgrupo de la población, en este caso es censal 120 docente de la institución .En el estudio se hizo uso de la técnica de la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

Tabla 4

Muestra de docentes de la institución educativa Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín

Docentes de la I.E Rodrigo Lara Bonilla.	Cantidad
Total	120

Fuente La muestra fueron todos los docentes de la institución educativa Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín

Encuesta

Según Hernández (2010) Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta es procedimiento correcto para recoger datos de muestras grandes y se empleó el instrumento para cada una de las variables, cabe precisar que el instrumentó es cuestionario.

Variable 1: Relaciones interpersonales

Ficha técnica

Autora: Emma Correa Zurita

Año : 2016

Descripción

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Población: 120

Lugar I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín

Número de ítem: 24

Duración: 35 minutos

Medición: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca

Niveles	Rango
---------	-------

Inadecuado	(24-56)
------------	---------

Adecuado	(57-88)
----------	---------

Muy adecuado	(89-120)
--------------	----------

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable 2: Clima laboral

Autor: Emma Correa Zurita.

Año : 2016

El instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar el nivel de clima laboral según los docentes de la I.E Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Población: 120

Lugar : I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín

Número de ítem: 26

Duración: 35 minutos.

Medición: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca

Niveles	Rango
---------	-------

Desfavorable	[26-61]
--------------	---------

Favorable	(62 – 95)
-----------	-----------

Muy favorable	(96 – 130)
---------------	------------

Validez y confiabilidad

Para comprobar la validez de contenido, fue validado por tres especialistas, acreditados y conocedores de la investigación científica, amplio conocimiento, campo temático, metodológico y estadístico.

Tabla 5

Validez de contenido del instrumento relaciones interpersonales

Validador	Resultado
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez	Aplicable
Dr. Francisco Aguilar León	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento clima laboral.

Validador	Resultado
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez	Aplicable
Dr. Francisco Aguilar León	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 7

Confiabilidad de cuestionario de relaciones interpersonales

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Relaciones interpersonales	0,871	24

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Interpretación:

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80 lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

Tabla 8

Confiabilidad de cuestionario del clima laboral

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima laboral	0, 869	26

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80 lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

2.8 Métodos de análisis de datos

Se realizó un análisis estadístico mediante el Software estadístico SPSS versión 22,0, y para ello se utilizó las siguientes medidas estadísticas:

Coeficiente de correlación de Spearman

La relación fue cuantificada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, el cual está dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 3 Correlación de Spearman

2.9 Aspectos éticos

Conservar y mantener en total reserva a los docentes encuestados.

Las referencias bibliográficas con sus respectivos autores.

Encuestas, base de datos se mantendrá en absoluta reserva.

Se contó con la participación voluntaria de los docentes.

III. Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 9

Nivel de relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	8	6,7
Adecuado	44	36,7
Muy adecuado	68	56,7
Total	120	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

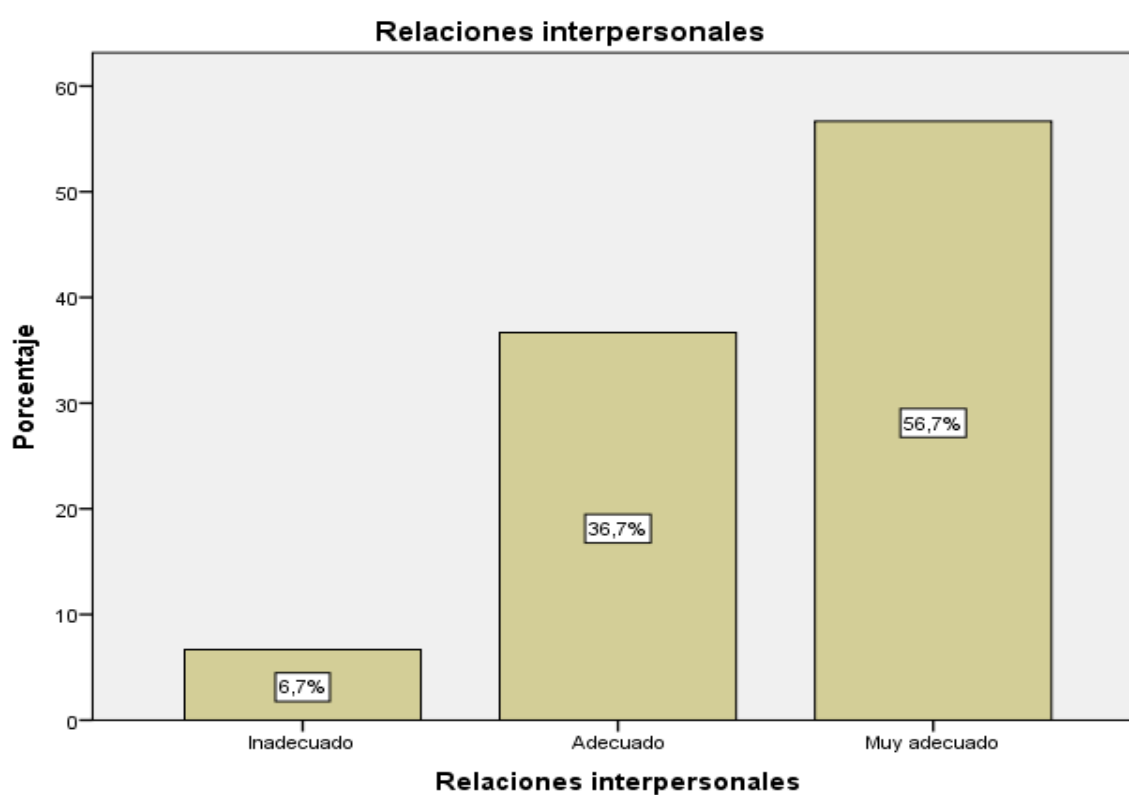


Figura 2 Nivel de relaciones interpersonales

La tabla 9 y Figura 2 se puede observar que los docentes de la I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, el 56.7% de los docentes presentan un nivel muy adecuado de relaciones interpersonales, por otro lado el 36.7% alcanzo un nivel adecuado del relaciones interpersonales, asimismo el 6.7% se encuentra en un nivel inadecuado de las relaciones interpersonales docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tabla 10

Nivel de clima laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
desfavorable	7	5,8
favorable	36	30,0
muy favorable	77	64,2
Total	120	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

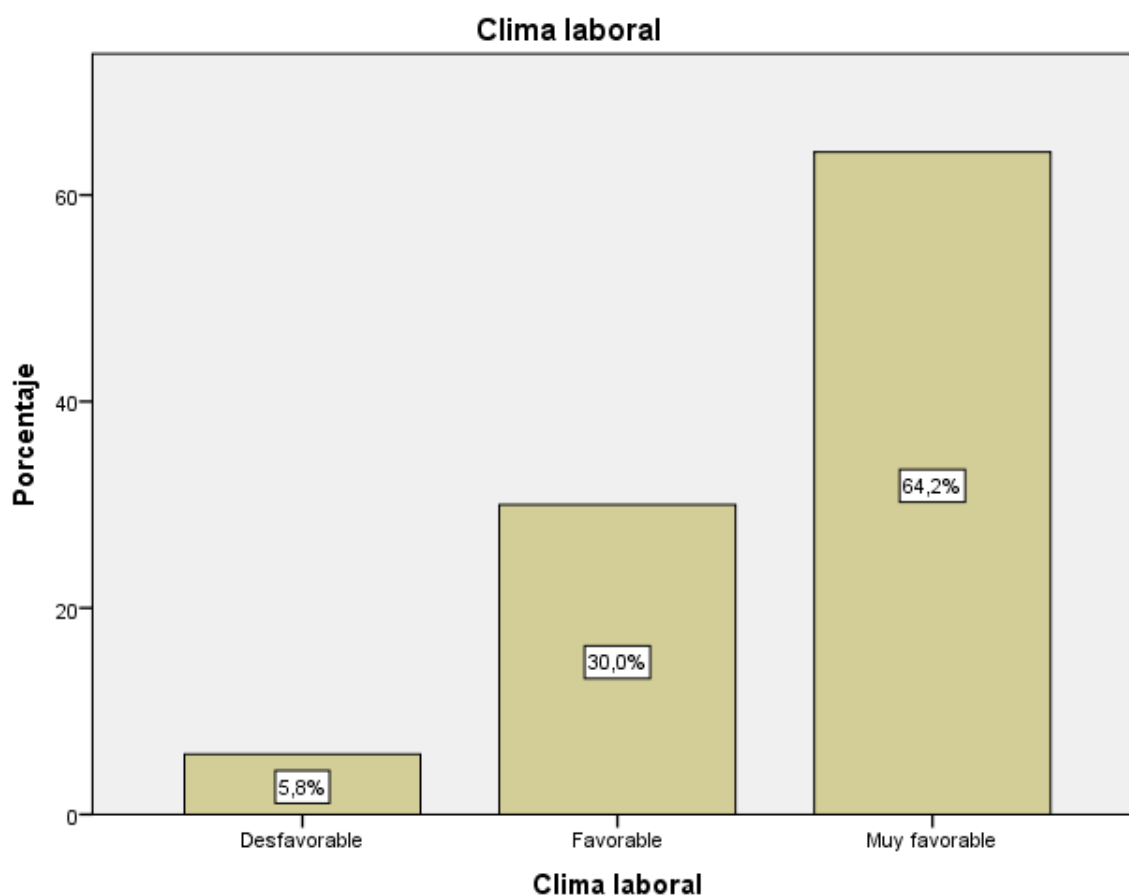


Figura 3 Nivel de clima laboral

La tabla 10 y Figura 3 se puede observar que los docentes de la I.E Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, el 64.2% de los docentes presentan un nivel muy favorable del clima laboral, por otro lado el 30% alcanzó un nivel favorable del clima laboral, asimismo el 5.8% se encuentra en un nivel desfavorable de las clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tabla 11

Nivel de comunicación en los docentes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	20	16,7
Adecuado	29	24,2
Muy adecuado	71	59,2
Total	120	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

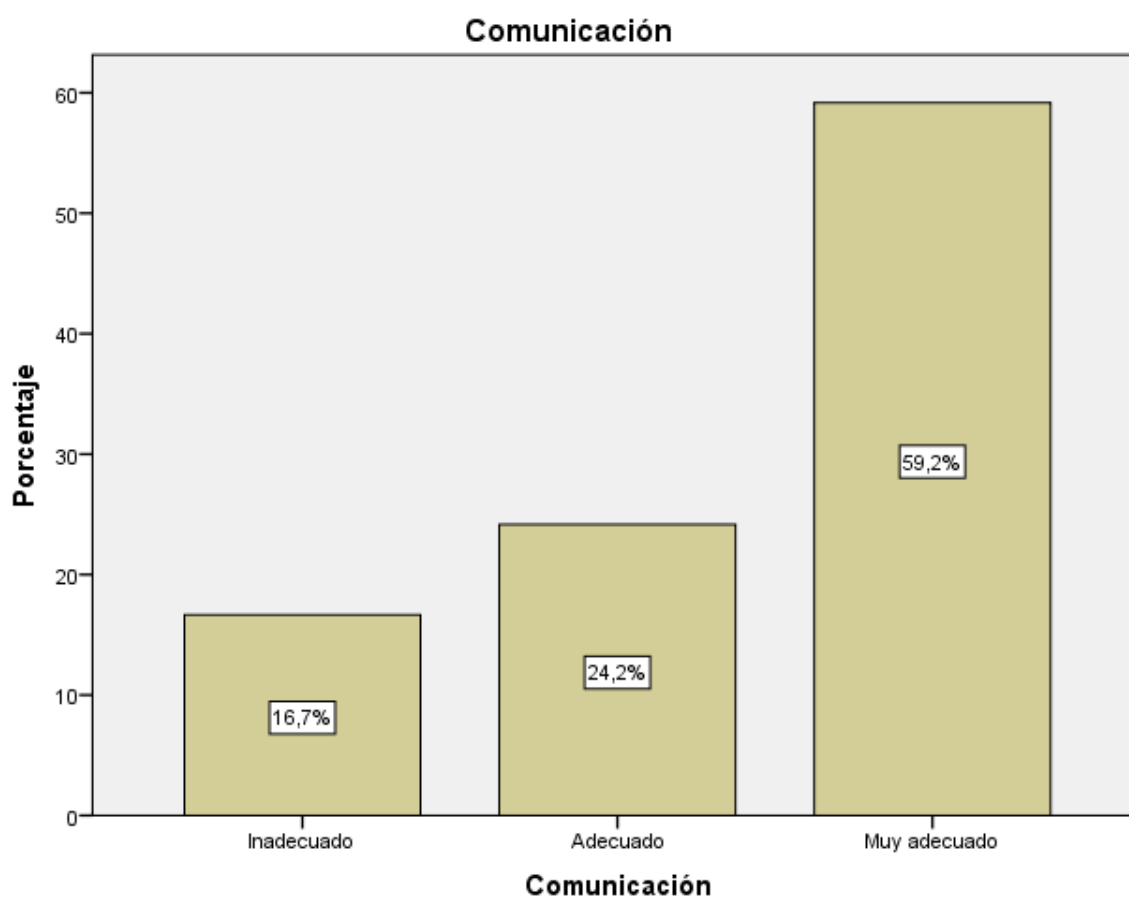


Figura 4 Nivel de comunicación en los docentes

La tabla 11 y Figura 4 se puede observar que los docentes I.E Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, el 59.2% de los docentes presentan un nivel muy adecuado de comunicación, por otro lado el 24.2% alcanzo un nivel adecuado del comunicación, asimismo el 16.7% se encuentra en un nivel inadecuado de la comunicación de los docentes de la I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tabla 12

Nivel de trabajo en equipo en los docentes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	10	8,3
Adecuado	31	25,8
Muy adecuado	79	65,8
Total	120	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

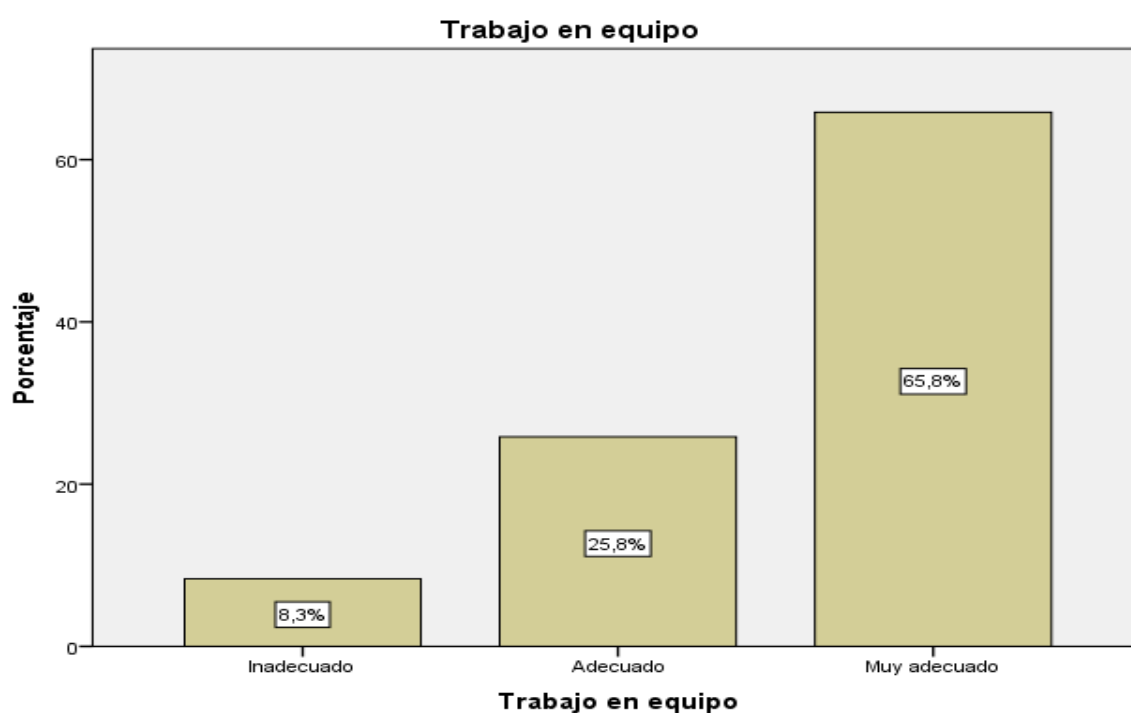


Figura 5 Nivel de trabajo en equipo en los docentes

La tabla 12 y Figura 5 se puede observar que los docentes I.E Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, el 65.8% de los docentes presentan un nivel muy adecuado del trabajo en equipo, por otro lado el 25.8% alcanzo un nivel adecuado del trabajo en equipo, asimismo el 8.3% se encuentra en un nivel inadecuado del trabajo en equipo docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tabla 13

Nivel de diseño institucional en los docentes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	8	6,7
Adecuado	43	35,8
Muy adecuado	69	57,5
Total	120	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

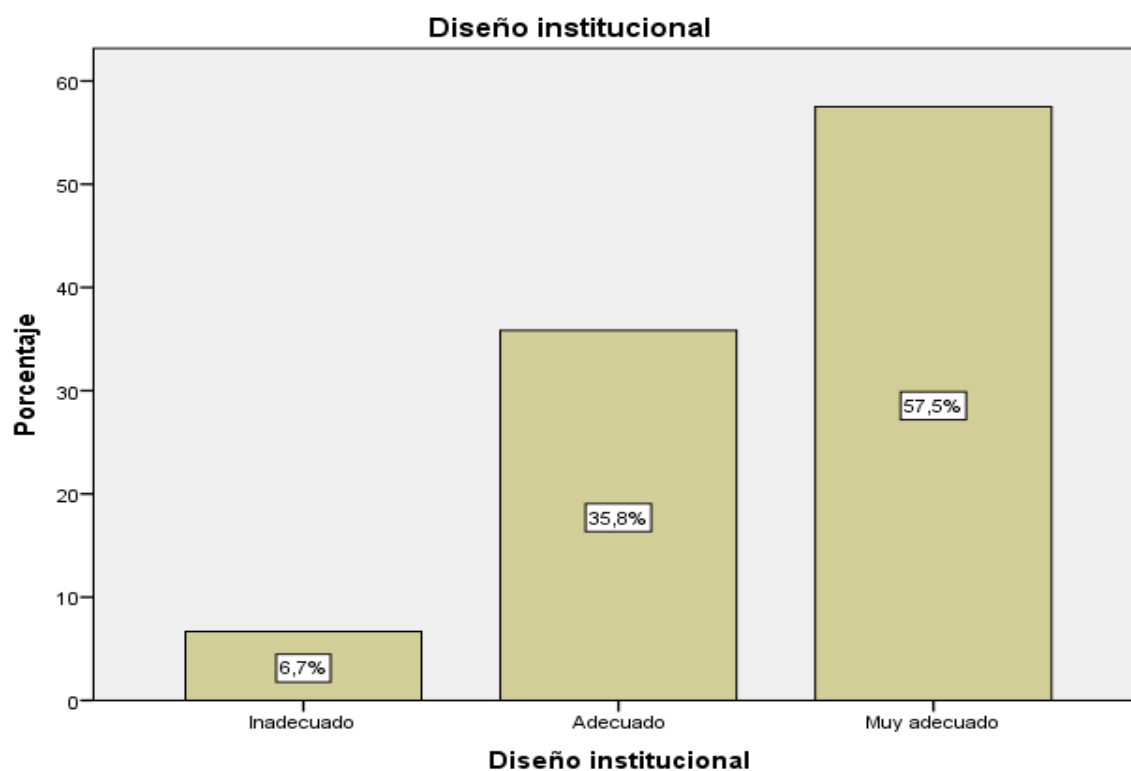


Figura 6 Nivel de diseño institucional en los docentes

La tabla N° 13 y Figura 6 se puede observar docente I.E Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, el 57.5% de los docentes presentan un nivel muy adecuado del diseño institucional, por otro lado el 35.8% alcanzo un nivel adecuado del diseño institucional, asimismo el 6.7% se encuentra en un nivel inadecuado del diseño institucional docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. No existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hi. Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tabla 14

Correlación entre las variables relaciones interpersonales y el clima laboral de los docentes

			Relaciones interpersonales	Clima laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, la correlación de Rho de Spearman =.786, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hipótesis específicos 1

Ho. No existe relación directa y significativa entre la comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hi. Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tabla 15

Correlación entre las variables comunicación y el clima laboral

			Comunicación	Clima laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.740$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre la comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hipótesis específicos 2

Ho. No existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tabla 16

Correlación entre las variables trabajo en equipo y el clima laboral

			Trabajo en equipo	Clima laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos.

En la tabla 16, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.829$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis

nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre el trabajo en equipo y el clima laboral docentes I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hipótesis específicos 3.

Ho. No existe relación directa y significativa entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tabla 17

Correlación entre las variables diseño institucional y el clima laboral

			Diseño institucional	Clima laboral
Rho de Spearman	Diseño institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

nota: base de datos.

En la tabla 17, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.858$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

IV. Discusión

Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “Relaciones interpersonales y clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis General, Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $=.786$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín. Asimismo, Castillo (2014) Concluye que existe una correlación de 0.736 , según Salcedo y Condori (2014). Concluye que existe una correlación altamente significativa entre las relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes con un coeficiente de correlación alta de 0.796 y una significancia de 0.000 altamente significativa se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, según coeficiente según la correlación de $r=.740$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre la comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, nuestros resultados son avalados por Benavides (2013) Concluye que existe una correlación alta de 0.782 y una significancia de 0.000 altamente significativa, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en las cuales indica que las relaciones interpersonales se correlaciona significativamente con el clima laboral del docente de educación básica. Por otro lado Remigio (2015), Concluye que existe una correlación moderada de 0.567 y una significancia de 0.000 altamente significativa donde se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, según la correlación de $r=.829$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, nuestros resultados son avalados por Yañez (2013). Llega a las siguientes conclusiones: según la correlación de R de Pearson arrojó 0.000 altamente significativo, y una correlación de 0.891 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Los directivos y las jefaturas de las instituciones educativas tienen un rol fundamental para humanizar más los ambientes de trabajo. El complejo dilema moral que se vive, entre la ética de la educación de calidad y el cuidado de los propios funcionarios, se debe asumir con sabiduría por las jefaturas, de modo, que el mejor servicio posible hacia los pacientes no implique sobrecarga de trabajo, descuidar el bienestar de los trabajadores y/o despreocuparse por calidad de las relaciones interpersonales en los puestos de trabajo. Las jefaturas, no sólo tienen que velar porque los funcionarios brinden un buen servicio educativo, sino que, tan importante como eso, es preocuparse por cultivar relaciones interpersonales de confianza con sus trabajadores y atender al bienestar emocional de ellos.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación directa y significativa entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, según la correlación de $r=.858$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, nuestros resultados son avalados por Minerva (2012). Concluye que existe una correlación de 0.894 altamente significativo y una significancia asintótica bilateral de 0.000 altamente significativa, por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Carrión (2011) concluye según el Rho de Spearman arroja una significancia de 0.000 altamente significativo en que se acepta la hipótesis general entre el desarrollo de la cultura de relaciones interpersonales enriquecedoras y

constructivas en las organizaciones docentes y se rechaza la hipótesis nula, y la correlación es de 0.623 según bisquerra es una correlación moderada.

Remigio (2015) Concluye que existe una correlación moderada de 0.567 y una significancia de 0.000 altamente significativa donde se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Ramírez (2013) Concluye que existe una correlación alta según Rho de Spearman de 0.854 entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la institución Educativa República de Cuba 2040, una significancia de 0.000 altamente significativa se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis del investigador.

Flores y Ramírez (2011) concluyen con un P valor de 0.000 altamente significativo donde la correlación es directa y significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes, una correlación de 0.894. Según los entendidos es alta. Fernández (2014) Concluye que existe una correlación significativa entre relaciones interpersonales y clima laboral docente, la correlación según Rho de Spearman es de 0.892 y una significancia de 0.000 altamente significativa.

V. Conclusiones

Primera:

En función a los resultados reportan que el 56.7% de los docentes presentan un nivel muy adecuado de relaciones interpersonales, por otro lado el 36.7% alcanzo un nivel adecuado del relaciones interpersonales, asimismo el 6.7% se encuentra en un nivel inadecuado de las relaciones interpersonales docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Segunda:

En relación a los resultados reportan que el 64.2% de los docentes presentan un nivel muy favorable del clima laboral, por otro lado el 30% alcanzo un nivel favorable del clima laboral, asimismo el 5.8% se encuentra en un nivel desfavorable de las clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Tercera:

Las relaciones interpersonales se relaciona directa ($Rho=0,786$) y significativamente ($p=0.001$) con el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Cuarta:

La comunicación se relaciona directa ($Rho=0,740$) y significativamente ($p=0.001$) con el clima laboral de docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Quinta:

El trabajo en equipo se relaciona directa ($Rho=0,829$) y significativamente ($p=0.001$) con el clima laboral de docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Sexta:

El diseño institucional se relaciona directa ($Rho=0,858$) y significativamente ($p=0.001$) con el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas deben capacitarse a través de curso, talleres, diplomados; con el fin de mejorar las relaciones interpersonales de sus docentes para logro de buen clima laboral. Asimismo, se sugiere a los directivos deben emplear estrategias motivacionales para premiar a su personal en su tarea educativa de esta forma que los docentes se sientan satisfechos con su trabajo.

Segunda:

Se sugiere que los canales de comunicación se deben mantener abiertos para lograr un buen desempeño de los trabajadores de las instituciones, para este fin se deben optimizar los recursos de información: memorándum, oficios, comunicados, periódicos murales para comunicar al personal docente los objetivos y metas de la institución, además de las reuniones donde los directivos escuche y les permita discutir al personal sobre aspectos importantes del trabajo educativo.

Tercera:

Se deben realizar talleres frecuentes de técnicas en trabajo en equipo, relaciones humanas, comunicación asertiva, que fortalezcan las relaciones interpersonales de todos los docentes y que contribuya mejorar el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.

Cuarta:

Emplear los hallazgos de este estudio para proponer programas de desarrollo personal y relaciones humanas en mejora del clima social en el trabajo y las relaciones personales, mediante capacitaciones de concientización.

Quinta:

Se recomienda a los directivos, administrativos y docentes generar ambientes agradables en la institución educativa que motiva relaciones positivas y buenas en los docentes y comunidad en general.

VII. Referencias bibliográficas

- Anzola, O. (2012) *Una mirada de la cultura corporativa*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Arboccó, M. (2009) *Recursos Humanos*. Cuadernos de Psicología. Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Perú.
- Arteaga, L. (2012) *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional en la Institución Educativa Nacional*. Universidad Enrique Guzmán y Valle Lima.
- Benito, J. (2012) "Las relaciones interpersonales de los profesores en la gestión educativa" en la *Universidad de Salamanca*.
- Brunet, L. (2009) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnostico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Caballo, V. (2011) *Manual de psicología clínica infantil y del adolescente, vol. 1: Trastornos generales*. Madrid: Pirámide.
- Campos, S. (2010) *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Gaceta Jurídica S.A. Manual Operativo No. 4. Soluciones laborales.
- Carrión, R. (2011) "Desarrollo de la cultura de relaciones interpersonales enriquecedoras y constructivas en las organizaciones docentes, Escuela Primaria Bolivariana Felipe Martínez de Ciudad Bolívar" Tesis de Maestría, Universidad de Barquisimeto.
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional: La dinámica del Éxito en las Organizaciones*, México: Mg Graw-Hill/Interamericana.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2010) *Relaciones humanas* (3ª ed.). México: Thomson.
- Dessler, G. & Varela R, (2004). *Administración de recursos humanos*. Editorial México, México D.F.
- Duncan, J. (2011) *Las ideas y la práctica de la administración: Los principales desafíos en la era moderna*. (M. d. P. Carril, Trad.). México, D.F.: Oxford.
- Enrique, A, Madroñero, M, Morales, F. y Soler, P.(2013) *La planificación de la comunicación empresarial*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Escat, M. (2013) *Definición del Clima Laboral*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Espinoza, G. (2012) *Liderazgo ara el cambio; Revista Rumbo a la Calidad*. Costa Rica: La Nación.

- Fernández, F. (2013) *La gestión de la nueva comunicación interna*. Valencia, España: Universita Juime
- Traver J, Cooper L. & Chery (1997) Explica la problemática presente en las dificultades de las relaciones interpersonales en ambientes laborales.
- Flores, R. y Ramírez, G. (2011) *Relación entre el Clima Organizacional y la relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Honorio Delgado Irigoyen Los Olivos*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú.
- Duran (2011), *Relaciones Interpersonales y la comunicación corporativa de la unidad educativa liceo policial "Myr. Galo Miño"*. Tesis de postgrado Colombia
- García, M. (2010) *Entrenamiento en habilidades sociales*. Madrid: Pirámide.
- Gilmar, A. (2009) *Clima Organizacional en las Empresas Chilenas*. Revista de Psicología Social e Institucional. Universidad Estadual de Londrina. Noviembre de 2010. Volumen 1 • Número 2. Recuperado 04 de abril 2015 en <http://www.uel.br/ccbl/psicologia/revista/oclima.htm>.
- Gómez, C. (2013) "Diseño, Construcción y Validación de un Instrumento que evalúa el Clima Organizacional en empresas colombianas, Desde la teoría de respuesta al ítem" Acta Colombiana de Psicología.
- Goncalvez, A. (2010) *Dimensiones del Clima Organizacional*, visto el 15 de julio 2012 en:
- González, M. Nieto, J., y Portela, A. (Eds). (2009) *Organización y gestión de centros escolares*. Madrid: Pearson/Prentice Hall.
- Hinojosa, R. (2014) *Clima laboral y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Tesis Doctoral. Universidad de Playa Ancha, Chile.
- Hoyos, V. y Bravo, A. (2013) *Diseño de un instrumento para medir clima*
- Martínez, E. (2011) *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima, Perú: Imprenta Universidad del Pacífico.
- Méndez, C. E. (2009) *Clima laboral en Colombia*. Universidad del Rosario, Colombia. Recuperado de <http://books.google.com.pe>.
- Montalvo, L. (2013) *El clima laboral y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15*

de Huarochirí-2013. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Perú.

- Murillo, J. (2010) *Un marco comprensivo de mejora de la eficacia escolar*. Revista mexicana de investigación educativa. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/140/14002104.pdf> Fecha de acceso: 20 de setiembre del 2012.
- Olaz, Á. (2009) *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*. (Tesis de maestría). España: Universidad de Murcia.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., y Wallace, A. M. (2012) '*Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation*', Journal of Organizational Behavior.
- Pérez, O. y Martínez, V. (2013) *Las relaciones interpersonales en la universidad*. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Quintero, N; Africano, Y; Faria, R. (2013) *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal Empresa y Vigilantes Asociados*. Venezuela: Universidad de Zulia
- Ramos (2009) *Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Ribeiro, L. (2010) *La Magia de la Comunicación*. España: Urano.
- Rivas (2013) *Clima laboral y satisfacción laboral del docente de las escuelas Zulianas de Avanzada*. Tesis de maestría, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo.
- Palma, S (2004). *Escala clima laboral Cl-Spc (1ed)*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.
- Robbins S. (2011) *Comportamiento organizacional*. 13^o Edic. Pearson.Prentice Hall.
- Sayago, L. (2010) *Comunicación organizacional*. Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga
- Schein, E. (2012) *La cultura empresarial y el liderazgo*. – Cuba: Libro
- Soria, V. (2010) *Relaciones Humanas*. México: Limusa, mala.

- Topa, G. (2014) *Identificación organizacional y ruptura del contrato psicológico*, España; Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Valenzuela, R. (2012) *Evaluación de instituciones educativas*. México, D.F.: Itesm-Trillas.
- Yañez, R. (2013), "*El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*", Tesis de Maestría, Universidad de Concepción, Chile.
- Zaldívar, J. (769) *Comunicación interpersonal efectiva*, <http://www.monografias.com>
[Consulta: 16 abr 2012]

VIII. Anexos

Anexos 1: Matriz de Consistencia:																																																																														
Relaciones interpersonales y clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016.																																																																														
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores																																																																											
<p>Problemas General</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la Comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín?</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín?</p> <p>¿Qué relación existe entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la Comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.</p> <p>Determinar la relación entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la Comunicación y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el diseño institucional y el clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.</p>	<p>VARIABLE 1: Relaciones personales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Comunicación</td> <td>Respeta la Comunicación fluida entre los miembros de la I.E.</td> <td>1-7</td> <td>Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre</td> </tr> <tr> <td>Dialogo constructivo entre los integrantes de la I.E. Respeta las opiniones de los demás. Participa en forma activa en las Actividades de la I.E.</td> <td>8-14</td> <td>Muy adecuado (88;120) Adecuado (56;87)</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo.</td> <td>Realiza actividades conjuntas en beneficio de la I.E.</td> <td>15-26</td> <td>Inadecuado (24;55)</td> </tr> <tr> <td>Diseño institucional.</td> <td>Planifica actividades educativas.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE 2: Clima laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Responsabilidad</td> <td>Autonomía Delegación de funciones</td> <td>1-3, 4-5 6</td> <td rowspan="2">Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siembre</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad compartida</td> <td>7-9, 10</td> </tr> <tr> <td>Recompensa</td> <td>Recompensas materiales Recompensas simbólicas</td> <td>11, 12, 13 14</td> <td rowspan="2">Muy favorable (95 – 130) Favorable (61 – 94)</td> </tr> <tr> <td>Relaciones</td> <td>Relaciones interpersonales</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Cooperación</td> <td>Afecto</td> <td>15-16</td> <td rowspan="2">Desfavorable [26-60]</td> </tr> <tr> <td>Lealtad</td> <td>17-18</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Conflicto</td> <td>Reciprocidad</td> <td>19</td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Apoyo</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Identidad</td> <td>Disposición</td> <td>21-22</td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Manejo de conflictos</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Abordaje de problemas</td> <td>24-25</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Libertad</td> <td>26</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Franqueza</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Compromiso</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sentimiento</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Comunicación	Respeta la Comunicación fluida entre los miembros de la I.E.	1-7	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	Dialogo constructivo entre los integrantes de la I.E. Respeta las opiniones de los demás. Participa en forma activa en las Actividades de la I.E.	8-14	Muy adecuado (88;120) Adecuado (56;87)	Trabajo en equipo.	Realiza actividades conjuntas en beneficio de la I.E.	15-26	Inadecuado (24;55)	Diseño institucional.	Planifica actividades educativas.			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Responsabilidad	Autonomía Delegación de funciones	1-3, 4-5 6	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siembre	Responsabilidad compartida	7-9, 10	Recompensa	Recompensas materiales Recompensas simbólicas	11, 12, 13 14	Muy favorable (95 – 130) Favorable (61 – 94)	Relaciones	Relaciones interpersonales		Cooperación	Afecto	15-16	Desfavorable [26-60]	Lealtad	17-18	Conflicto	Reciprocidad	19		Apoyo	20	Identidad	Disposición	21-22		Manejo de conflictos	23		Abordaje de problemas	24-25			Libertad	26			Franqueza				Compromiso				Sentimiento		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles																																																																								
Comunicación	Respeta la Comunicación fluida entre los miembros de la I.E.	1-7	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre																																																																											
	Dialogo constructivo entre los integrantes de la I.E. Respeta las opiniones de los demás. Participa en forma activa en las Actividades de la I.E.	8-14	Muy adecuado (88;120) Adecuado (56;87)																																																																											
Trabajo en equipo.	Realiza actividades conjuntas en beneficio de la I.E.	15-26	Inadecuado (24;55)																																																																											
Diseño institucional.	Planifica actividades educativas.																																																																													
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																																																											
Responsabilidad	Autonomía Delegación de funciones	1-3, 4-5 6	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siembre																																																																											
	Responsabilidad compartida	7-9, 10																																																																												
Recompensa	Recompensas materiales Recompensas simbólicas	11, 12, 13 14	Muy favorable (95 – 130) Favorable (61 – 94)																																																																											
Relaciones	Relaciones interpersonales																																																																													
Cooperación	Afecto	15-16	Desfavorable [26-60]																																																																											
	Lealtad	17-18																																																																												
Conflicto	Reciprocidad	19																																																																												
	Apoyo	20																																																																												
Identidad	Disposición	21-22																																																																												
	Manejo de conflictos	23																																																																												
	Abordaje de problemas	24-25																																																																												
	Libertad	26																																																																												
	Franqueza																																																																													
	Compromiso																																																																													
	Sentimiento																																																																													

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>TIPO: Investigación básica</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 120 docentes de la institución educativa Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Muestra censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 120 docentes</p>	<p>Variable 1: Relaciones interpersonales</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: La investigadora. Ámbito de Aplicación I.E. Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín. Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Clima laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: La investigadora. Ámbito de Aplicación I.E. Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín. Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexos 2

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Lurín 23 de Noviembre del 2016

Señora:
LIDIA DAMIAN.
DIRECTORA DE LA
I.E. RODRIGO LARA BONILLA
PRESENTE:

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE TESIS Y APLICAR INSTRUMENTOS, ENCUESTA Y CUESTIONARIO.

Yo Emma Correa Zurita, con DNI 43147252, domiciliada en psje. Jose Páez MZ 40A. LT 11 Tablada distrito Villa María del Triunfo, me presento ante Usted y expongo lo siguiente:

Que para lograr el grado de Magister en educación Con Mención en Administración de la Educación, necesito realizar el estudio de la tesis titulada **Relaciones interpersonales y clima laboral de los docentes de la I.E Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín.**

Para lo cual acudo a Ud. a fin de que me seda el respectivo permiso de su prestigiosa Institución que Ud. dirige para realizar el estudio y aplicar a los docentes de su Institución los instrumentos los mismos que están conformados por encuesta y cuestionario.

Es favor que espero alcanzar


Atentamente,

EMMA CORREA ZURITA



Anexos 3

	Base de datos de variable Relaciones interpersonales																							
	Comunicación						Trabajo en equipo										Diseño institucional							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	3	
2	4	1	3	3	4	3	3	2	3	5	4	4	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	5
3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	5	3	5	3	2	3	2	5	4	4	5	3
4	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2
5	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	5	2	3	2	2	5	5	4	5	3	3	1
6	4	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3	1	1	1	2	3	2	3	1	1	2	1	5
7	4	1	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3
8	4	3	4	5	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
9	4	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3
10	4	5	4	5	4	2	2	3	4	2	3	4	1	2	3	2	3	1	2	5	4	5	3	3
11	3	1	3	3	2	4	5	5	3	5	4	2	4	3	3	5	4	5	2	3	3	3	5	4
12	4	5	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3	5	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3
13	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5
14	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	5	1	1
15	4	3	3	3	2	4	3	2	3	5	4	4	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	4	5
16	4	5	2	4	4	5	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3
17	3	1	2	3	5	4	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3
18	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4
19	3	3	3	3	4	2	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	2	5	5	3	3
20	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3
21	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4
22	3	2	2	5	5	2	2	2	3	3	4	1	2	3	3	1	2	2	1	3	3	4	2	3
23	4	1	3	1	2	2	5	5	5	5	5	3	3	2	3	1	2	5	5	3	2	3	2	3
24	3	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	4	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3
25	4	1	3	3	4	3	3	2	4	5	4	3	4	2	4	2	4	1	2	2	4	2	3	2
26	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	3	3	3
27	4	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	5	4	3	2	5
28	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	1
29	3	1	3	3	4	2	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
30	3	1	3	3	4	2	5	5	5	5	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3
31	3	3	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2
32	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2
33	4	2	2	3	5	2	3	2	4	2	3	3	5	2	3	5	4	5	2	2	5	2	3	2
34	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	5
35	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	4	2
36	4	3	2	3	3	2	3	5	2	3	5	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3
37	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	1	3
38	4	2	2	2	5	2	2	2	3	2	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	2	3	2	2
39	4	3	2	3	5	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3
40	4	1	3	3	4	2	5	5	3	5	3	4	5	2	3	2	3	5	5	4	5	4	4	5
41	3	3	4	3	5	5	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2
42	4	2	2	2	3	1	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5
43	4	5	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	5	1	1	1	2	2	1	1	2	2
44	3	3	2	3	2	2	3	5	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	3	2	4	5	4	4
45	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	5	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2
46	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	1	3	1	3
47	3	2	5	2	5	4	3	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	5	4	5	3
48	4	2	5	3	5	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3	3	3	2
49	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1
50	4	3	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3
51	2	3	2	3	4	2	5	5	5	5	5	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	5	5
52	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	5	3	4	3	2	4	2	5	2	3	2	3
53	4	5	1	1	3	2	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	4	5
54	3	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	4	2	2	4	2	4	1	2	2	3	2	3	2
55	4	1	3	2	4	2	5	5	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3
56	3	1	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	5	3	5	3	4	3	4	5	2	5	5	3
57	4	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	5	4	4	3	3	4	3	5	3	1	2	2
58	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
59	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	1	1	3	3	4	3
60	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3

61	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
62	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	
63	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	2	3	1	3	5	5	4	5	2	3	3
64	1	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1
65	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	4	1	2	2	1	3	3	3
66	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	1	3	1	4	2	1	1	1	1	3	4
67	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	2	5	5	5	5	2	3	2
68	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2
69	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4
70	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	4
71	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	5	3	5	3	3	3	2	5	5	4	5	3
72	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	1	1	2
73	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4
74	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2
75	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	4	1	3	1
76	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	5	1	1	1	3	3	3	2	5	5	4	5
77	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3
78	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	2
79	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	1	3	3	2	4	4
80	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5
81	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2
82	4	3	4	4	4	3	3	4	2	1	3	3	3	2	3	5	4	5	2	2	3	3	3	4
83	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3
84	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	1	2	4	2	4	1	2	2	1	3	3	3
85	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	5	5
86	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	1	4	3	3	1	2
87	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	5	5	5
88	4	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4
89	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3
90	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	2	2	5	3	5	3	5	5	2	2	4
91	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	5
92	5	3	5	3	5	5	4	4	3	2	5	5	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2
93	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	5	5	4	3	2	2	3	2	3	1	4	3	2	3
94	5	3	3	1	5	4	1	4	4	3	5	4	4	3	4	1	5	3	1	2	4	3	4	3
95	3	3	1	3	3	1	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4
96	1	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	2	3	3	1	3	3	1	5	2	3	5
97	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	2	3	5	3	5	2	5	4	2	3
98	3	5	4	1	4	4	3	4	3	2	2	3	2	5	1	3	5	4	3	3	2	3	2	2
99	3	3	1	3	3	1	4	4	3	4	5	3	5	4	1	5	3	1	2	3	3	3	2	4
100	5	3	2	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	1	2	5	4	4	4
101	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	3
102	3	5	4	5	3	1	5	4	5	4	1	5	3	2	3	3	1	3	3	1	4	5	3	4
103	4	5	4	5	1	4	5	3	5	5	4	2	5	4	3	3	4	5	4	4	1	1	2	5
104	5	3	5	2	3	1	2	5	5	5	3	3	3	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	5
105	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	5	3	3	4	1	5	3	1	2	3	3	2	4
106	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	1	3	1	5
107	2	2	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	1	3	4	1	5	3	1	5	4	5	4
108	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	1	5	1	4	5	1	2	5	5	3	3	3	3
109	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	5	1	3	4	5	4	3	3	2	5
110	3	3	5	5	5	4	1	3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	5	2	4	4	5
111	3	1	2	4	3	1	4	5	5	2	2	5	1	2	3	3	1	3	3	1	2	3	5	2
112	4	2	2	4	4	4	3	4	2	2	4	5	5	5	4	4	5	1	3	4	2	3	2	2
113	3	5	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	1
114	3	4	2	5	5	3	5	3	4	5	2	3	2	3	5	5	4	5	4	4	3	2	5	3
115	3	5	5	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2
116	2	3	1	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	1	3	3	2
117	3	3	4	3	5	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2	4
118	3	3	3	3	4	2	5	5	3	5	3	4	5	2	3	2	3	5	5	4	5	4	4	1
119	4	1	3	3	5	5	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	4	2	2	2	3	4	3
120	4	3	2	2	3	1	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3

Base de datos de variable Clima laboral																										
	Responsabilidad						Recompensa				Relaciones				Cooperación				Conflicto					Identidad		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26
1	4	5	5	5	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
2	3	3	2	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	5	5	3	5	5	5	4
3	4	5	2	3	2	3	4	2	1	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4
4	1	5	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3
5	5	3	5	5	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	2	5	5	2	2	3	2	2	2	3	2	3
6	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	5	2	3	5	2	3	3	5	4
7	4	3	1	2	2	1	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	3	2
8	5	5	5	5	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	5	4	5	4
9	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3
10	4	5	3	4	3	1	1	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4
11	2	2	1	1	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	1	4
12	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	5	3	2	4	3	5	5	3
13	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	5	4	1	2	1	1	1	1	2
14	5	5	3	5	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	4	5	4	4
15	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	3	4	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	4	3
16	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4
17	2	2	2	1	1	5	3	2	3	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	1	1	1	3	4	3	4
18	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	3	4	3	5	4	3	2	2	2	3	3	3	3
19	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	2	5	4	3	2	2	2	3	4	3	3
20	2	2	2	3	2	2	3	2	3	5	3	4	4	4	5	3	5	2	3	4	3	3	2	4	4	3
21	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
22	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	5	4	3	3	3	3	5	2	3	4	3	3	2	2	3	2
23	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4
24	2	3	1	3	2	5	3	2	3	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4
25	2	3	2	2	1	5	3	2	3	1	3	4	4	3	1	1	3	2	5	3	4	4	3	4	3	4
26	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	5	5	5	5	2	2	4	4	3	3	2	3
27	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	4	2	5	2	2	2	3	4	3	4
28	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	5	2	3	3	3	3	4	4	4	3
29	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4
30	1	2	5	5	5	2	5	4	5	5	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
31	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
32	2	4	1	2	2	2	1	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
33	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2
34	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	1	4	4	4	3
35	1	2	3	1	3	5	3	4	3	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3
36	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3
37	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	1	5	5	5	4	3	3
38	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3
39	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
40	5	4	5	2	2	2	2	5	5	5	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	5	5	4	4	2	4
41	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	1	3	3	4	2
42	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	2	3	3	2
43	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	1	4	2
44	2	3	3	2	1	5	3	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3	3	3	5	5	5	1	3	4	2
45	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2
46	1	3	3	1	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	1	1	1	2
47	2	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	4	1	3	3	3	2	1	1	3	2	2	3
48	1	1	4	2	2	5	3	4	2	1	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	3
49	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	3	5	3	3	1	3	2	2	3
50	1	1	1	2	2	5	3	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	3	4	5	3	5	2	4	2	2
51	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	1	3	2	5	4	4	3	3	2	3
52	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	5	2	5	2	4	5	3	5	4	3	4	4
53	3	3	4	2	2	3	2	4	5	5	4	4	3	3	1	3	2	5	5	1	2	2	3	3	2	3
54	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	5	5	2	1	3	2	2	3	3	3	2
55	2	1	4	2	2	3	2	4	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5
56	1	3	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3
57	3	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	3	2
58	3	1	1	2	4	2	3	3	2	1	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3
59	3	2	2	3	2	4	2	2	5	5	5	4	3	4	3	3	1	3	5	2	2	2	3	2	2	2
60	2	2	2	3	2	4	3	2	3	5	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	2	4	3	3

61	3	2	2	3	3	4	2	3	1	2	1	4	3	4	5	4	5	4	5	2	2	4	3	2	4	4	
62	2	4	2	2	2	4	2	4	1	1	1	4	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	
63	3	3	2	3	2	4	2	4	3	1	5	4	3	3	4	4	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	
64	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	1	2	2	5	5	3	2	4	2	2	4	4	
65	3	3	2	3	3	4	3	2	5	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	
66	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	3	3	
68	1	2	1	3	2	2	1	2	5	5	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	
69	5	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
70	1	3	5	5	4	2	2	5	5	5	3	4	3	3	4	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	
71	2	2	2	3	2	5	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	
72	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	3	
73	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	2	4	2	2	2	
74	2	2	5	5	5	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	
75	2	2	2	2	4	5	3	2	3	1	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	
76	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
77	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
78	3	3	3	2	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	3	2	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	
79	2	3	1	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	1	3	2	
80	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	2	3	
81	2	3	2	2	1	5	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	3	3	2	
82	2	2	2	2	3	5	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	
83	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	
84	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
85	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	
87	2	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	1	3	4	3	1	1	1	1	2	4	4
88	5	4	5	2	2	3	2	5	5	5	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3	
89	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	5	5	
90	2	4	1	2	2	5	3	2	3	2	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	2	4	1	3	
91	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	2	3	4	5	
92	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	3	2	2	
93	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	1	
94	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	2	2	4	4	
95	4	2	3	3	5	3	5	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	5	1	1	1	1	1	3	3	
96	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	3	1	2	3	2	2	5	3	3	
97	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	5	3	5	5	5	2	4	4	
98	2	5	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	1	3	2	3	
99	3	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	
100	5	5	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	1	3	
101	3	1	3	2	4	5	4	5	1	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	5	2	
102	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	2	3	3	5	3	2	5	
103	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	5	5	3	3	5	2	
104	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	5	2	5	4	5	5	1	3	
105	3	1	3	5	5	3	5	5	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	3	3	3	
106	3	3	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	2	4	4	1	3	3	3	1	2	1	2	5	3	3	
107	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	1	2	2	3	4	1	2	2	2	
108	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	5	5	5	1	3	
109	4	5	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	3	3	5	
110	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	5	5	4	5	2	5	4	
111	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	
112	2	2	5	3	4	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	
113	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	3	3	5	3	1	3	2	2	3	3	4	2	
114	2	2	5	3	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	5	2	4	2	2	2	4	3	
115	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	5	4	5	2	1	1	1	1	1	4	
116	4	5	5	5	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	
117	3	3	2	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	5	5	3	5	5	5	4	
118	4	5	2	3	2	3	4	2	1	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4	
119	1	5	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	
120	5	3	5	5	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	2	5	5	2	2	3	2	2	2	3	2	3	

Anexos 4

Instrumento de medición de las relaciones interpersonales

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

	Items	1	2	3	4	5
	Dimensión: Comunicación					
1	En la IE se fomenta la comunicación escrita					
2	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos - docentes de la IE					
3	Propicia el diálogo constructivo entre los docentes					
4	Fomenta la comunicación entre sus colegas					
5	Se llega a un consenso en las decisiones de grupo					
6	Acepta la opinión de los demás					
7	En su I.E se toma en cuenta las sugerencias de los docentes					
	Dimensión: Trabajo en equipo:					
8	En su I.E se fomenta un trabajo activo entre sus colegas					
9	Cumple con las responsabilidades satisfactoriamente					
10	Colabora espontáneamente en las actividades de la IE					
11	Orienta la tarea en forma conjunta					
12	Estimula participación de los demás					
13	Se siente cómodo trabajando en equipo					
14	Cumple con los objetivos Institucionales					
15	Participa activamente en la elaboración del PAT					
16	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales					
	Dimensión: Diseño institucional					
17	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión					
18	Interviene en la planificación de las actividades de la IE					
19	Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT					
20	Interviene en la organización de las actividades de la IE					
21	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares					
22	Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la IE					
23	El director distribuye equitativamente las tareas de la IE					
24	La información que emana de las instancias superiores llega oportunamente					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Instrumento de medición del Clima laboral

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Items	1	2	3	4	5
Dimensión 1 Responsabilidad						
1	El director promueve la autonomía para que los docentes tomen decisiones de trabajo.					
2	Existe libertad para que los docentes organicen su trabajo pedagógico.					
3	Existe libertad para que los docentes ejecuten su trabajo pedagógico.					
4	El director delega funciones al personal que maneja el perfil deseado.					
5	El director descentraliza la gestión pedagógica.					
6	En la I.E las responsabilidades se comparten.					
Dimensión 2 Recompensa						
7	El personal docente se siente conforme con el sueldo que percibe					
8	El director otorga diplomas cada vez que el docente merece por su trabajo.					
9	El director otorga resoluciones de felicitación a aquellos docentes que verdaderamente lo merecen.					
10	En la I.E se acostumbra dar la mención honrosa a los docentes que verdaderamente lo merecen.					
Dimensión 3 Relaciones						
11	Dentro de la I.E se practican las buenas relaciones entre directivos, docentes y estudiantes.					
12	En la I.E se practican lazos de afecto entre todos los miembros.					
13	Todos los miembros de la I.E practican lazos de lealtad.					
14	Todos los miembros de la I.E practican lazos de reciprocidad.					
Dimensión 4 Cooperación						
15	Los docentes reciben apoyo e información necesaria de parte de los directivos.					
16	En la institución se dan apoyo e información necesaria entre los docentes de la I.E.					
17	Los directivos tienen alta disposición hacia el trabajo en equipo					
18	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
Dimensión 5 Conflicto						
19	Se realiza un manejo profesional frente a problemas que suscita dentro de la institución.					
20	Los problemas de la I.E se abordan de inmediato					
21	Existe plena libertad en el manejo de problemas entre directivos y docentes.					
22	Existe plena libertad en el manejo de problemas entre docentes y estudiantes.					
23	El director valora la franqueza y estimula el pensamiento divergente del docente en la solución de problemas.					
Dimensión 6 Identidad						
24	Existe un compromiso de los directivos frente al quehacer pedagógico de la I.E.					
25	Existe un compromiso de los docentes frente al quehacer pedagógico de la I.E.					
26	Los directivos y docentes muestran sentimientos de formar parte de la I.E.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexos 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Comunicación							
1	En la IE se fomenta la comunicación escrita	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos - docentes de la I.E	✓		✓		✓		
3	Propicia el diálogo constructivo entre los docentes	✓		✓		✓		
4	Fomenta la comunicación entre sus colegas	✓		✓		✓		
5	Se llega a un consenso en las decisiones de grupo	✓		✓		✓		
6	Acepta la opinión de los demás	✓		✓		✓		
7	En su I.E se toma en cuenta las sugerencias de los docentes	✓		✓		✓		
	Dimensión: Trabajo en equipo:	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En su I.E se fomenta un trabajo activo entre sus colegas	✓		✓		✓		
9	Cumple con las responsabilidades satisfactoriamente	✓		✓		✓		
10	Colabora espontáneamente en las actividades de la I.E	✓		✓		✓		
11	Orienta la tarea en forma conjunta	✓		✓		✓		
12	Estimula participación de los demás	✓		✓		✓		
13	Se siente cómodo trabajando en equipo	✓		✓		✓		
14	Cumple con los objetivos Institucionales	✓		✓		✓		
15	Participa activamente en la elaboración del PAT	✓		✓		✓		
16	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales	✓		✓		✓		
	Dimensión: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión	✓		✓		✓		
18	Interviene en la planificación de las actividades de la IE	✓		✓		✓		
19	Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT	✓		✓		✓		
20	Interviene en la organización de las actividades de la I.E	✓		✓		✓		
21	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares	✓		✓		✓		
22	Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E	✓		✓		✓		
23	El director distribuye equitativamente las tareas de la I.E	✓		✓		✓		
24	La información que emana de las instancias superiores llega oportunamente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.:

Guevara-Fernandez Ricardo

DNI: *010418544*

Especialidad del validador:

Metodólogo - Estadístico

.....de.....del 20....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODÓLOGO ESTADÍSTICO
CEL. 997511808 / 952863087

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Responsabilidad							
1	El director promueve la autonomía para que los docentes tomen decisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existe libertad para que los docentes organicen su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
3	Existe libertad para que los docentes ejecuten su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
4	El director delega funciones al personal que maneja el perfil deseado.	✓		✓		✓		
5	El director descentraliza la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
6	En la I.E las responsabilidades se comparten.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El personal docente se siente conforme con el sueldo que percibe	✓		✓		✓		
8	El director otorga diplomas cada vez que el docente merece por su trabajo.	✓		✓		✓		
9	El director otorga resoluciones de felicitación a aquellos docentes que verdaderamente lo merecen.	✓		✓		✓		
10	En la I.E se acostumbra dar la mención honrosa a los docentes que verdaderamente lo merecen.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 Relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Dentro de la I.E se practican las buenas relaciones entre directivos, docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
12	En la I.E se practican lazos de afecto entre todos los miembros.	✓		✓		✓		
13	Todos los miembros de la I.E practican lazos de lealtad.	✓		✓		✓		
14	Todos los miembros de la I.E practican lazos de reciprocidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4 Cooperación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los docentes reciben apoyo e información necesaria de parte de los directivos.	✓		✓		✓		
16	En la institución se dan apoyo e información necesaria entre los docentes de la I.E.	✓		✓		✓		
17	Los directivos tienen alta disposición hacia el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
18	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5 Conflicto	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se realiza un manejo profesional frente a problemas que suscita dentro de la institución.	✓		✓		✓		
20	Los problemas de la I.E se abordan de inmediato	✓		✓		✓		
21	Existe plena libertad en el manejo de problemas entre directivos y docentes.	✓		✓		✓		
22	Existe plena libertad en el manejo de problemas entre docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
23	El director valora la franqueza y estimula el pensamiento divergente del docente en la solución de problemas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 6 Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Existe un compromiso de los directivos frente al quehacer pedagógico de la I.E.	✓		✓		✓		
25	Existe un compromiso de los docentes frente al quehacer pedagógico de la I.E.	✓		✓		✓		
26	Los directivos y docentes muestran sentimientos de formar parte de la I.E.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.:

Guevara Fernández Ricardo

DNI:

01048544

Especialidad del validador:

Metodólogo - Estadístico

.....de.....del 20....

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

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

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

Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODÓLOGO ESTADÍSTICO
CEL. 997511808 / 952863087

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Comunicación							
1	En la IE se fomenta la comunicación escrita	/		/		/		
2	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos - docentes de la IE	/		/		/		
3	Propicia el diálogo constructivo entre los docentes	/		/		/		
4	Fomenta la comunicación entre sus colegas	/		/		/		
5	Se llega a un consenso en las decisiones de grupo	/		/		/		
6	Acepta la opinión de los demás	/		/		/		
7	En su I.E se toma en cuenta las sugerencias de los docentes	/		/		/		
	Dimensión: Trabajo en equipo:	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En su I.E se fomenta un trabajo activo entre sus colegas	/		/		/		
9	Cumple con las responsabilidades satisfactoriamente	/		/		/		
10	Colabora espontáneamente en las actividades de la IE	/		/		/		
11	Orienta la tarea en forma conjunta	/		/		/		
12	Estimula participación de los demás	/		/		/		
13	Se siente cómodo trabajando en equipo	/		/		/		
14	Cumple con los objetivos Institucionales	/		/		/		
15	Participa activamente en la elaboración del PAT	/		/		/		
16	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales	/		/		/		
	Dimensión: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión	/		/		/		
18	Interviene en la planificación de las actividades de la IE	/		/		/		
19	Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT	/		/		/		
20	Interviene en la organización de las actividades de la IE	/		/		/		
21	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares	/		/		/		
22	Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la IE	/		/		/		
23	El director distribuye equitativamente las tareas de la IE	/		/		/		
24	La información que emana de las instancias superiores llega oportunamente	/		/		/		


Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr : ALFONSO J. HERNÁNDEZ PEREZ
DNI: 23245126

Especialidad del validador: TEMÁTICO

.....de....del 20....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 Docente Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Responsabilidad							
1	El director promueve la autonomía para que los docentes tomen decisiones de trabajo.	/		/		/		
2	Existe libertad para que los docentes organicen su trabajo pedagógico.	/		/		/		
3	Existe libertad para que los docentes ejecuten su trabajo pedagógico.	/		/		/		
4	El director delega funciones al personal que maneja el perfil deseado.	/		/		/		
5	El director descentraliza la gestión pedagógica.	/		/		/		
6	En la I.E las responsabilidades se comparten.	/		/		/		
	Dimensión 2 Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El personal docente se siente conforme con el sueldo que percibe	/		/		/		
8	El director otorga diplomas cada vez que el docente merece por su trabajo.	/		/		/		
9	El director otorga resoluciones de felicitación a aquellos docentes que verdaderamente lo merecen.	/		/		/		
10	En la I.E se acostumbra dar la mención honrosa a los docentes que verdaderamente lo merecen.	/		/		/		
	Dimensión 3 Relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Dentro de la I.E se practican las buenas relaciones entre directivos, docentes y estudiantes.	/		/		/		
12	En la I.E se practican lazos de afecto entre todos los miembros.	/		/		/		
13	Todos los miembros de la I.E practican lazos de lealtad.	/		/		/		
14	Todos los miembros de la I.E practican lazos de reciprocidad.	/		/		/		
	Dimensión 4 Cooperación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los docentes reciben apoyo e información necesaria de parte de los directivos.	/		/		/		
16	En la institución se dan apoyo e información necesaria entre los docentes de la I.E.	/		/		/		
17	Los directivos tienen alta disposición hacia el trabajo en equipo	/		/		/		
18	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	/		/		/		
	Dimensión 5 Conflicto	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se realiza un manejo profesional frente a problemas que suscita dentro de la institución.	/		/		/		
20	Los problemas de la I.E se abordan de inmediato	/		/		/		
21	Existe plena libertad en el manejo de problemas entre directivos y docentes.	/		/		/		
22	Existe plena libertad en el manejo de problemas entre docentes y estudiantes.	/		/		/		
23	El director valora la franqueza y estimula el pensamiento divergente del docente en la solución de problemas.	/		/		/		
	Dimensión 6 Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Existe un compromiso de los directivos frente al quehacer pedagógico de la I.E.	/		/		/		
25	Existe un compromiso de los docentes frente al quehacer pedagógico de la I.E.	/		/		/		
26	Los directivos y docentes muestran sentimientos de formar parte de la I.E.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. ALFONSO J. HERNÁNDEZ PÉREZ DNI: 23745126

Especialidad del validador: TEMÁTICO

.....de.....del 20....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez

-----DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN-----

Docente Investigador
Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Comunicación							
1	En la IE se fomenta la comunicación escrita	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos - docentes de la IE	✓		✓		✓		
3	Propicia el diálogo constructivo entre los docentes	✓		✓		✓		
4	Fomenta la comunicación entre sus colegas	✓		✓		✓		
5	Se llega a un consenso en las decisiones de grupo	✓		✓		✓		
6	Acepta la opinión de los demás	✓		✓		✓		
7	En su IE se toma en cuenta las sugerencias de los docentes	✓		✓		✓		
	Dimensión: Trabajo en equipo:	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En su I.E se fomenta un trabajo activo entre sus colegas	✓		✓		✓		
9	Cumple con las responsabilidades satisfactoriamente	✓		✓		✓		
10	Colabora espontáneamente en las actividades de la IE	✓		✓		✓		
11	Orienta la tarea en forma conjunta	✓		✓		✓		
12	Estimula participación de los demás	✓		✓		✓		
13	Se siente cómodo trabajando en equipo	✓		✓		✓		
14	Cumple con los objetivos Institucionales	✓		✓		✓		
15	Participa activamente en la elaboración del PAT	✓		✓		✓		
16	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales	✓		✓		✓		
	Dimensión: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión	✓		✓		✓		
18	Interviene en la planificación de las actividades de la IE	✓		✓		✓		
19	Las actividades en su IE se encuentran insertadas en el PAT	✓		✓		✓		
20	Interviene en la organización de las actividades de la IE	✓		✓		✓		
21	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares	✓		✓		✓		
22	Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la IE	✓		✓		✓		
23	El director distribuye equitativamente las tareas de la IE	✓		✓		✓		
24	La información que emana de las instancias superiores llega oportunamente	✓		✓		✓		

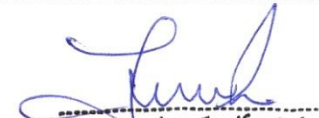
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Francisco Aguilar León DNI: 05046685

Especialidad del validador: Temático

.....de.....del 20....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Francisco Aguilar León
 Doctor en Educación
 Docente Investigador

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Responsabilidad							
1	El director promueve la autonomía para que los docentes tomen decisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existe libertad para que los docentes organicen su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
3	Existe libertad para que los docentes ejecuten su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
4	El director delega funciones al personal que maneja el perfil deseado.	✓		✓		✓		
5	El director descentraliza la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
6	En la I.E las responsabilidades se comparten.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El personal docente se siente conforme con el sueldo que percibe	✓		✓		✓		
8	El director otorga diplomas cada vez que el docente merece por su trabajo.	✓		✓		✓		
9	El director otorga resoluciones de felicitación a aquellos docentes que verdaderamente lo merecen.	✓		✓		✓		
10	En la I.E se acostumbra dar la mención honrosa a los docentes que verdaderamente lo merecen.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 Relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Dentro de la I.E se practican las buenas relaciones entre directivos, docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
12	En la I.E se practican lazos de afecto entre todos los miembros.	✓		✓		✓		
13	Todos los miembros de la I.E practican lazos de lealtad.	✓		✓		✓		
14	Todos los miembros de la I.E practican lazos de reciprocidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4 Cooperación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los docentes reciben apoyo e información necesaria de parte de los directivos.	✓		✓		✓		
16	En la institución se dan apoyo e información necesaria entre los docentes de la I.E.	✓		✓		✓		
17	Los directivos tienen alta disposición hacia el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
18	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5 Conflicto	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se realiza un manejo profesional frente a problemas que suscita dentro de la institución.	✓		✓		✓		
20	Los problemas de la I.E se abordan de inmediato	✓		✓		✓		
21	Existe plena libertad en el manejo de problemas entre directivos y docentes.	✓		✓		✓		
22	Existe plena libertad en el manejo de problemas entre docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
23	El director valora la franqueza y estimula el pensamiento divergente del docente en la solución de problemas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 6 Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Existe un compromiso de los directivos frente al quehacer pedagógico de la I.E.	✓		✓		✓		
25	Existe un compromiso de los docentes frente al quehacer pedagógico de la I.E.	✓		✓		✓		
26	Los directivos y docentes muestran sentimientos de formar parte de la I.E.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Francisco Aguilar León
 DNI: 05.046685


Especialidad del validador: Temático

.....de..... del 20. ..

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

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

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


 Dr. Francisco Aguilar León
 Doctor en Educación
 Docente Investigador

Anexos 6

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO RELACIONES INTERPERSONALES

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VA
1	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	
2	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	
3	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	
4	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	
5	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	
6	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
7	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
8	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
9	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
10	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	
11	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	
12	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
13	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
14	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
15	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	
16	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	
17	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	
18	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	
19	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	
20	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	
21																									
22																									

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	24

**TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE
SPEARMAN**

El	
coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2010
) , Metodología de la Investigación
Educativa. Madrid, Trilla, p.212