



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relaciones humanas y desarrollo organizacional en
docentes de la red educativa N°12 UGEL. 03, Pueblo
Libre -2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Elba Luz, Romero Pasquel

ASESORA

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ- 2017

Dra. Tamara Pando Escurra
Presidente

Dra. Bertha Silva Narvaste
Secretario

Mgtr. Ricardo Pauta Guevara
Vocal

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios padre todopoderoso creador del cielo y de la tierra que sin su ayuda no hubiera sido posible terminar esta investigación, a la maestra Gliria, los compañeros Julio y Eliana por el amor, constancia y apoyo brindado para concretar, este proyecto profesional.

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento a la asesora y maestra Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe, por su apoyo incondicional, quien nos ha brindado valiosas sugerencias, críticas y sobre todo, apoyo moral y material en el desarrollo de nuestra investigación.

Asimismo, el agradecimiento a los docentes de las IE de Pueblo Libre, por brindarme su tiempo para la realización de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo Lima norte y a sus autoridades por darme la oportunidad de realizarme y lograr el grado de magister.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Elba Luz, Romero Pasquel, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la universidad César Vallejo, identificado con DNI: 06933523 con la tesis titulada Relaciones humanas y Desarrollo organizacional en docentes de la red N° 12 de la UGEL. 03, distrito de Pueblo Libre - 2015.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 2 de Septiembre del 2015

Firma:

Post firma: Elba Luz, Romero Pasquel

DNI Nro. 06933523

Presentación

Señores miembros del Jurado

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos presento la tesis titulada: “Relaciones humanas y Desarrollo organizacional en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N° 12, UGEL. N°03 distrito de Pueblo Libre- 2015”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en administración de la educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos. y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta las variables en estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica el instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de la hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se plantea las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

Página	
Caratula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación.	vi
Índice.	vii
Lista de tablas.	ix
Lista de figuras.	x
Resumen.	xi
Abstract.	xii
I.	INTRODUCCIÓN
1.1.	Antecedentes. 14
1.1.1.	Antecedentes Internacionales 14
1.1.2.	Antecedentes nacionales 16
1.2.	Bases Teóricas y fundamentación científica 19
1.2.1.	Variable 1: Relaciones humanas 19
1.2.2.	Variable 2: Desarrollo organizacional 27
1.3.	Justificación. 35
1.4.	Problema 37
1.5.	Hipótesis 39
1.6.	Objetivos 40
II.	MARCO METODOLOGICO
2.1.	Variables de investigación 43
2.2.	Operacionalización de variables 43

2.3.	Metodología	45
2.4.	Tipo de estudio	46
2.5.	Diseño	46
2.6.	Población, muestra, muestreo	47
2.7.	Técnica e instrumentos de recolección de datos	48
2.8.	Métodos de análisis de datos	56
III.	RESULTADOS	60
IV.	DISCUSIÓN	78
V.	CONCLUSIONES	82
VI.	RECOMENDACIONES	84
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS		
Anexo 1.	Matriz de operacionalización de relaciones humanas	89
Anexo 2.	Matriz de operacionalización de desarrollo organizacional	90
Anexo 3.	Matriz Consistencia relaciones humanas y desarrollo organizacional	91
Anexo 4.	Cuestionario de relaciones humanas	92
Anexo 5.	Cuestionario de desarrollo organizacional	94
Anexo 6.	Validez del instrumento por juicio de expertos	96
Anexo 7.	Base de datos SPSS 22 de relaciones humanas	104
Anexo 8.	Base de datos SPSS 22 desarrollo organizacional	108
Anexo 9.	Prueba de fiabilidad del relaciones humanas	112
Anexo 10.	Prueba de fiabilidad desarrollo organizacional	114
Anexo 11.	Tabla de interpretación del Rho de Spearman	116

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable relaciones humanas	44
Tabla 2 Operacionalización de la variable desarrollo organizacional	45
Tabla 3 Instituciones educativas representativas	47
Tabla 4 Baremos para medición de relaciones humanas	49
Tabla 5 Validez del instrumento de relaciones humanas	51
Tabla 6 Resultado de fiabilidad del relaciones humanas	52
Tabla 7 Baremos para medición de desarrollo organizacional	53
Tabla 8 Validez del instrumento de desarrollo organizacional	55
Tabla 9 Resultado de fiabilidad de desarrollo organizacional	56
Tabla 10 Niveles y porcentajes de la variable relaciones humanas	60
Tabla 11 Niveles y porcentajes de la dimensión acciones	61
Tabla 12 Niveles y porcentajes de la dimensión actitudes	62
Tabla 13 Niveles y porcentajes de la dimensión interacción	63
Tabla 14 Niveles y porcentajes de la variable desarrollo organizacional	64
Tabla 15 Niveles y porcentajes de la dimensión cambio	65
Tabla 16 Niveles y porcentajes de la dimensión cultura	66
Tabla 17 Niveles y porcentajes de la dimensión conducta	67
Tabla 18 Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional	68
Tabla 19 Correlación de relaciones humanas con cambio	69
Tabla 20 Correlación de relaciones humanas con cultura	70
Tabla 21 Correlación de relaciones humanas con conducta	71
Tabla 22 Rho de Spearman de relaciones humanas y desarrollo Organizacional	73
Tabla 23 Rho de Spearman de relaciones humanas y cambio	74
Tabla 24 Rho de Spearman de relaciones humanas y cultura	75
Tabla 25 Rho de Spearman de relaciones humanas y conducta	76

Lista de figuras

	Página
Figura 1 Niveles y porcentajes de la variable relaciones humanas	60
Figura 2 Niveles y porcentajes de la dimensión acciones	61
Figura 3 Niveles y porcentajes de la dimensión actitudes	62
Figura 4 Niveles y porcentajes de la dimensión interacción	63
Figura 5 Niveles y porcentajes de la variable desarrollo organizacional	64
Figura 6 Niveles y porcentajes de la dimensión cambio	65
Figura 7 Niveles y porcentajes de la dimensión cultura	66
Figura 8 Niveles y porcentajes de la dimensión conducta	67
Figura 9 Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional	68
Figura 10 Correlación de relaciones humanas con cambio	69
Figura 11 Correlación de relaciones humanas con cultura	71
Figura 12 Correlación de relaciones humanas con conducta	72

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional en docentes de las instituciones educativas estatales de la Red N° 12, UGEL. N° 03 distrito de Pueblo Libre, 2015 fue realizado en un sector del distrito de Pueblo Libre con algunas de las instituciones más representativas. La población y la muestra estuvieron conformadas por 132 docentes del distrito.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió información en un periodo determinado, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario. Se aplicó el cuestionario de Relaciones Humanas, el cual estuvo constituido de por 27 preguntas en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y el cuestionario de Desarrollo organizacional estuvo constituido de 27 preguntas en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo), ambos brindaron información necesaria para medir cada variable y sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan de manera gráfica y textual.

De la misma forma, luego de la investigación, de aplicar instrumentos, de realizar el procesamiento estadístico se demostró la relación entre ambas variables de investigación en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N° 12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre – 2015 y se concluye que las Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional tienen relación significativa con un Rho de Spearman =0.489 y con un $p=0.000$

Palabras clave: Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional.

Abstract

This paper titled Human Relations and Organizational Development Network in teaching No. 12 UGEL.03 district of Pueblo Libre, 2015 was conducted in an area of Pueblo Libre district with some of the most representative institutions. The population sample consisted of 132 teachers in the district.

The method used in the research was the deductive hypothetical. This research used for the purpose correlational no experimental design of transactional level court, which collected information in a given period, the data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire was applied. Questionnaire Human Relations, which consisted of by 27 questions in the Likert scale (strongly agree, agree, neither agree nor disagree, disagreement, strongly disagree) and questionnaire of organizational development applied was consisting of 27 questions on the Likert scale (strongly agree, agree, neither agree nor disagree, disagreement, strongly disagree), both provided necessary information to measure each variable and its various dimensions, whose results are presented graphical and textual way.

Likewise, after investigation, to apply instruments to perform the statistical processing the relationship between the two variables of research professors from the UGELs No. 03 district of Pueblo Libre demonstrated - 2015 and concludes that the Human Relations and Organizational Development have significant relationship with Spearman $\rho = 0.489$ and $p = 0.000$

Keywords: Human Relations and Organizational Development.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes.

1.1.1. Antecedentes internacionales.

Edel (2007) En su argumento para obtener el grado de Magister “La cultura y las Relaciones Humanas en la facultad de pedagogía de la Universidad Veracruzana”, sustentada en la Universidad Veracruzana de Xolapa, México. Su propósito fue evaluar el efecto que causaba la cultura laboral en la actitud de la Relaciones Humanas de los docentes de la Universidad Veracruzana de la región de Xolapa. La población de estudio fue de 98 docentes, en el trabajo metodológico se empleó técnicas de corte cuantitativo y cualitativo, el alcance de la investigación fue correlacionar, se trabajó con una muestra no probabilística de 30 personas a quienes se aplicó el cuestionario, a 20 de ellos que accedieron voluntariamente se les aplicó una entrevista semi estructurada, el cuestionario de la cultura laboral está compuesta por 21 reactivos y 5 opciones, teniendo como dimensiones, apoyo del inmediato superior, claridad del rol, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos, y trabajo como reto.

Concluye que las dimensiones de la cultura que se consideran no tienen un impacto significativo en la actitud del compromiso de los docentes hacia la facultad de pedagogía, el entorno laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen sus docentes a la facultad a causa que los docentes conceden mayor interés a los beneficios laborales que logran al ser parte de ellas. Recomienda que la gestión preste atención a las dimensiones, reconocimiento y apoyo del inmediato superior.

Ramos (2005) en su argumento para obtener el grado de Magister en pedagogía , titulada “Las relaciones Humanas y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de Ingles de la universidad de Collma México 2005, emplea el modelo de Allen y Meyer para establecer el grado y tipo de las relaciones humanas, determinando que existe un nexo positivo entre las relaciones humanas y desempeño de los profesores del programa universitario de Ingles de la Universidad de Colima, de igual modo el estudio arrojó un nivel medio en las Relaciones humanas.

Bravo (2005) en la argumento “Relaciones entre la cultura organizacional y las Relaciones Humanas” para obtener el grado de licenciado en Relaciones

Industriales, sustentada en la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas Venezuela. En esta investigación el objetivo general fue determinar la relación existente entre la cultura percibido por los docentes y el compromiso que los muestran con la organización en una empresa de servicios de asesoría llamada Busines Servicios Proveedor (BSP) en el área metropolitana de Caracas Venezuela. Para este trabajo de investigación se utilizó un enfoque metodológico de tipo correlacional empleando para la cultura organizacional el instrumento de Stringer (2002) y para las relaciones Humanas el instrumento de Allen y Meyer (1997) la muestra aleatoria fue constituida por docentes seleccionados de todos los niveles jerárquicos de la empresa. A la luz de los resultados el estudio arrojó niveles de cultura y las relaciones humanas desfavorables para la empresa, así como una relación media de la variable, por esta razón, no se puede llegar a un resultado conclusivo.

Según yparraquirre (2011) En su argumento para obtener el grado de doctor en “Relaciones Humanas en las instituciones de Gestión de riesgo” Universidad abierta, Venezuela. Esta investigación evalúa al conjunto de sujetos mediante procesos de entrevista, observación de conductas construyendo evidencias que le permitan detallar las formas de las interrelaciones, por ello se situó a tres organizaciones de desarrollo académico particularizando las características similares y diferenciales por funciones, es una investigación proyectiva. El propósito de esta investigación fue estudiar a través de un diseño descriptivo el clima organizacional y el grado de satisfacción en el personal docente. Las personas que forman parte de la investigación fueron la totalidad de los docentes del mencionado núcleo. Los resultados obtenidos permitieron determinar el tipo de clima organizacional percibido por el personal docente del núcleo. El vigía de la U.N.E.S.R. igualmente el grado de satisfacción en el trabajo de estos miembros de la institución, esperando que los hallazgos contribuyan a explicar el comportamiento organizacional de los docentes.

Velásquez (2009), sustentó su argumento “Propuesta para la Implementación de un modelo de Desarrollo Organizacional basado en el cambio planificado, en la Coordinación de Asistencia Administrativa de Obras Públicas Estatales, Año 2009” para obtener al Título de Licenciado en Administración Industrial, en la Universidad de Oriente, Maturín, Estado Monagas, Venezuela.

Esta investigación fue de nivel descriptivo se efectuó con un trabajo de campo. La población estuvo conformada por todo el personal que trabaja en la Coordinación de Asistencia Administrativa de Obras Públicas Estatales, ya que es muy reducida y resulto bastante flexible. El logro de los objetivos propuestos se llevó a cabo gracias a la recopilación de datos que se realizó a través de la observación directa, la revisión documental, y el cuestionario, los cuales facilitaron la observación y detección de las posibles debilidades.

Como resultado afirma: La correlación entre los jefes inmediatos con sus subordinados puede estimarse como buena, sin embargo, no se promueve la integración de todos como un equipo, sino que predomina el trabajo individual.

El personal que labora en la Coordinación de Asistencia Administrativa, en su mayoría, posee un título universitario. Esto favorece el diseño y elaboración de planes de entrenamiento de alto nivel, que les facilita adaptarse a los cambios organizacionales y tecnológicos de los nuevos tiempos.

Existe una permanente planificación de actividades, en la coordinación de Asistencia Administrativa, no obstante la estructura física es inadecuada para el cabal desempeño de las funciones que permitan llevar a cabo dicha planificación y transformarla en óptimos resultados. Asimismo, lo obsoleto y escaso de estructura tecnológica con que se cuenta acrecienta aún más los problemas de ejecución de las actividades programadas.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Almonte y Paricoto (2007) En el argumento titulada relación de las Relaciones humanas de los docentes en el clima Institucional de las Instituciones educativas secundarias “José Carlos Mariátegui y Nuestra señora del Carmen de la ciudad de Ilave- Puno, realizada en la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Magister en educación con mención en Docencia y Administración escolar, empleando la metodología, tipo de investigación explicativa, transaccional, correlacional y no experimental, además el método cuantitativo, cuyo objetivo fue determinar la relación de las relaciones humanas de los docentes en el clima Institucional de las dos instituciones educativas, analizar las características de las relaciones humanas, determinar el nivel de clima institucional e identificar los

principios de los docentes cuando se relacionan con sus compañeros. Se llegó a las siguientes conclusiones: las relaciones humanas de los docentes influyen en el clima Institucional de las Instituciones secundarias José Carlos Mariátegui y nuestra señora del Carmen de la ciudad de Llave en forma significativa en un 75% de acuerdo a los Ítems de la encuesta realizada.

El nivel del clima institucional de las instituciones educativas respecto a la promoción de Normas establecidas, imagen institucional, autonomía en el desarrollo de acciones curriculares, extracurriculares y participación en actividades programadas de sus instituciones son favorables, Los principios que con mayor frecuencia practican los docentes son equidad, empatía, seguridad, tolerancia, responsabilidad simpatía y cooperación. Las relaciones de los docentes de las instituciones Educativas José Carlos Mariátegui y Nuestra señora del Carmen de acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos son significativas.

Por lo tanto se puede afirmar que las relaciones humanas constituyen un campo interdisciplinario que trata de lograr la máxima interpretación humana.

Aragón y Cruz (2014) En su argumento “Cultura organizacional y relaciones Humanas según los Agentes Educativos de la Institución Educativa Nacional de mujeres “Rímac” Lima-2014, para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación, esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y las relaciones humanas, según los agentes educativos de la institución educativa Nacional de mujeres Rímac Lima 2014. Para dicho trabajo de investigación se aplicó un enfoque metodológico de tipo correlacional de enfoque cuantitativo. Y método hipotético deductivo. Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta y se procedió a evaluar bajo una escala de tipo likert. Los participantes seleccionados lo constituyen una muestra aleatoria de docentes.

A la luz de los resultados permite concluir: existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y las relaciones humanas según los agentes educativos de la Institución educativa nacional de mujeres “Rimac” Lima – 2014 indicando que a mayor nivel de cultura organizacional mejor nivel de relaciones humanas. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión

valores y las relaciones humanas según los agentes educativos de la Institución Educativa de Mujeres "Rímac" Lima-2014 cabe indicar que los valores establecen la forma de las relaciones y la formación de la identidad para con la organización.

Arteaga (2011) En su argumento titulado; Grado de relación del liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional "A" del Perú 2006, para obtener el grado de Magister, realizado en la universidad Nacional Mayor de San Marcos, se demostró que tienen una relación directa liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Participaron en la muestra 4 directivos, 6 jerárquicos, 58 docentes y 08 administrativos. La Metodología empleada en la investigación es de tipo descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; una encuesta con 3 partes: Una de liderazgo; una de relaciones interpretaciones y otra de clima organizacional. El cuestionario fue elaborado dándose la validez y confiabilidad estadística teniendo como propósito, determinar el grado de relación el liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución Educativa Nacional "A" del Perú. Referente a las técnicas se utilizaron encuestas y en cuanto a los instrumentos cuestionario Se empleó como instrumento un cuestionario impreso, dirigido a obtener respuestas sobre el problema en estudio se utilizó la escala de Rensis Likert. En el marco de la técnica de la encuesta, se diseñó un cuestionario, el mismo que fue validado y aplicado a los directivos, jerárquicos, docentes y administrativos. El cuestionario fue elaborado dándose la validez y confiabilidad estadística presenta las siguientes conclusiones: El liderazgo autocrático es predominante percibido como adecuado por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional en estudio, sin embargo, para un 38% de trabajadores no lo es, lo que significa que no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos. Las Relaciones Interpersonales predominantes percibidas por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional en estudio son regulares, que lo tipifican como deficiente. El clima Organizacional predominante percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional en estudio es regular, lo cual perjudica a la institución Educativa ya que daña el comportamiento del personal.

Existe un nexo de dependencia positiva media entre el liderazgo y las relaciones interpersonales, entre el liderazgo y el clima organizacional, y entre

relaciones interpersonales y clima organizacional, percatado por los trabajadores de la institución Educativa Nacional “A”. La prueba estadística del cuadrado arrojo un valor $p < 0.05$

Flores (2011) en su argumento para obtener el grado de Magister, titulada “Las relaciones humanas y la calidad del servicio de los docentes administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, sostenido en la Universidad Federico Villarreal tuvo como propósito definir el nexo entre las relaciones humanas y la calidad del servicio en una muestra tipo censal de los docentes administrativos de dicha universidad, empleando para ello el sustento teórico de Allen y Meyer, sobre las relaciones humanas. El tipo de investigación es descriptivo correlacional mediante enfoque cuantitativo, la investigación empleo el método descriptivo comparativo. La muestra es de tipo censal, al tomar el universo de la población, 681 docentes administrativos. Concluyendo la autora que las dos variables estudiadas se encuentran relacionadas significativamente en dichos docentes, de igual manera los distintos factores de dichas variables se encuentran notablemente relacionados en los docentes. Sugirió estudiar los factores motivacionales que puedan ayudar a desarrollar las dimensiones de las relaciones humanas en instituciones públicas.

1.2. Bases teóricas y fundamentación científica .

1.2.1. Variable Relaciones humanas

Para la presente investigación, los principios teóricos se dirigen a explicar y considerar los criterios referidos a las relaciones humanas y desarrollo organizacional, citando y analizando los puntos de vista de varios autores conocedores sobre el tema.

Definición

Para Chiavenato (2006) “Las relaciones humanas son las acciones y las actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos”. (p.92)

Cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en

contacto y, por otro lado, también es influenciada por las otras personas. Todo en nuestra vida está asociado o relacionado con los demás, producto de esta interacción puede presentarse varios tipos de situaciones como los conflictos, sin embargo nuestra naturaleza humana nos lleva a buscar el equilibrio, la búsqueda de este equilibrio implica generar normas básicas como el respeto, para entender y sobre todo respetar nuestras diferencias y así construir relaciones con nuestros semejantes de manera positiva; sea con la familia, centro laboral, amigos etc.

Fernández y Sarramona (2001). “Sostienen que el ser humano es un ser social, ósea no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades está la de relacionarse con el mundo entero.”(p18)

Para lograr que esta convivencia sea la más armoniosa posible deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario. Es por ello que las relaciones interpersonales juegan un papel elemental en el rendimiento de una empresa; por consiguiente el hombre como ser social está en el deber de mejorar las relaciones con los demás para alcanzar una coordinación eficaz de los esfuerzos humanos, para así esquivar situaciones conflictivas.

Según Soria (2004) Las relaciones humanas “constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano dentro de las organizaciones”. Su finalidad última es de contribuir al logro de una sociedad más justa y satisfecha. (p.38)

El problema de las relaciones humanas, no es de ahora constantemente se dio a través de los tiempos y está presente hoy en diferentes grados de intensidad y magnitud. Dadas las diferencias individuales, mientras dos o más personas comparten un tiempo y espacio comunes, persiguen propósitos diferentes están sujetos a la competencia por los recursos económicos, así como a la incertidumbre del cambio tecnológico y social existirán desajustes en el comportamiento humano. Sin embargo en la época actual, las confrontaciones más afiladas provienen de las arbitrarias alianzas económicas entre las clases dentro de la sociedad capitalista.

Según Lucien (1989) “Las relaciones humanas se entienden como “La capacidad de interrelación e interacción del ser humano, en donde los sentimientos y las emociones entran en acción”.(p.54)

Esto es un componente inflexible de la realidad, debido a que el ser humano por naturaleza es sociable, lo que significa que por muy solo que este fuera, siempre tendrá la necesidad de expresarse con otros semejantes. Es vista como necesidad la interacción del individuo en la sociedad. Por ello el individuo tiene que hacerse sentir y formar parte de un grupo, de establecer relaciones con los demás que le permitan satisfacer sus necesidades. Del tipo de relaciones que el individuo establezca dependerá su desenvolvimiento ya sea a nivel personal o en la organización.

Según Ovejero (1998) “En la actualidad el término de las relaciones humanas interpersonales constituyen un conjunto de conocimientos cuyo objetivo es la predilección y explicación del comportamiento humano dentro de las organizaciones”. (p.75)

Por esa razón las buenas relaciones entre las personas necesitan de un contexto de justicia en el trabajo, que se creen situaciones que facilitan el equilibrio económico, y un ambiente de libertad para que prosperen las relaciones interpersonales, el desarrollo humano y la productividad. Uno de los más fuertes y constantes impulsos humanos es tener la necesidad de establecer relaciones con otras personas. El hombre es un ser eminentemente social. Relacionarse es una característica básica de todo ser humano. Los empleados, si no tienen oportunidades de establecer contactos sociales en el servicio, tienden a hallar el trabajo desagradable, monótono y mecánico, lo que se puede reflejar en baja producción, elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida y reducción de los niveles de desempeño.

Según Pichón (2005)“Las relaciones humanas son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad”.(p.45)

Es el intercambio por medio de la comunicación que evoluciona o empieza entre una persona y el grupo al cual pertenece; de la misma forma se entiende que la habilidad con la que nacemos es la que debemos desarrollar y perfeccionar

durante toda nuestra vida, para que cada día sea lo mejor posible. Las relaciones humanas se refieren a las conductas interactivas entre las personas.

Según Murillo (1990) “Las relaciones humanas Es el conjunto de reglas y normas para el buen desenvolvimiento del ser humano, en la sociedad o en su trabajo”. (p.75)

Según los estudios los individuos pueden trabajar eficazmente en grupos, con el objetivo de satisfacer los propósitos de la organización y las necesidades personales. El problema del rompimiento de las relaciones humanas se da cuando quebramos las reglas y normas establecidas en el hogar, el trabajo o en cualquier ambiente de la sociedad.

Según ICE (Instituto costarricense de electricidad) (2012) define que “las auténticas relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmosfera de comprensión y sincero interés en el bien común”. (p.32)

Si todos nos esforzáramos por llegar a un ambiente de entendimiento y sincero interés por el bien común sintetizo que, primero se hacen un bien así mismas, ya que con este proceder se les facilita la vida, en consecuencia, trabajar en un ambiente armonioso resulta beneficioso para todos.

Para Goleman (2000) nos explica:

La importancia de mantener buenas relaciones humanas para garantizar la convivencia humana cada día mejor, hace recordar que no existe herramienta psicológica más importante que la de resistir el impulso, que se constituye en la raíz de todo autocontrol emocional, dado que las mociones por su naturaleza misma, llevan a uno u a otro impulso a entrar en acción. Cuando el hombre en colectivo, logra dominar su impulso, “sacrificando su libertad por sus deseos” logra también una convivencia social. (p.94)

El conocernos a nosotros mismos, permitirá tener control de nuestras emociones en situaciones de nuestra vida cotidiana, para que de esta manera no seamos

presos de los extremos que muchas veces nos conllevan los impulsos de nuestras propias emociones.

Orígenes de la teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas tiene sus orígenes en los siguientes hechos:

La necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la Teoría Clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense. En ese sentido, la Teoría de las relaciones humanas se reveló como un movimiento típicamente estadounidense vuelto hacia la democratización de los conceptos administrativos.

El desarrollo de las ciencias humanas especialmente de la psicología; así como de su creciente influencia intelectual y de sus primeras aplicaciones a las organizaciones industriales. Las ciencias humanas demostraron lo inadecuado de los principios de la Teoría Clásica.

Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin fueron fundamentales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es el fundador de esta escuela Dewey también contribuyeron a su concepción y la sociología de Pareto fue fundamental. Las conclusiones del experimento de Hawthorne, realizado entre 1927 y 1932, bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque a los principios postulados por la Teoría Clásica de la Administración.

En el lugar de trabajo, las personas participan en grupos sociales existentes dentro de la organización, y se mantienen en una constante interacción. Para explicar el comportamiento humano en las organizaciones, la Teoría de las relaciones humanas estudio esa interacción social. Las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos. Cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y, por otro lado, también es influenciada por las otras

personas. Las personas tratan de adaptarse a las demás personas y grupos; quieren ser comprendidas, aceptadas y participar, con el objeto de atender a sus intereses y aspiraciones personales. El comportamiento humano se ve influenciado por las actitudes y normas informales que existen en los grupos de los que forman parte. Dentro de la organización es donde surgen las oportunidades de las relaciones humanas, debido a la gran cantidad de grupos e interacciones que se crean. La comprensión de las relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y la creación de una atmosfera en la que cada persona es alentada a expresarse de manera libre y sana. (Chiavenato 2006 p.88)

Importancia de las Relaciones Humanas

Gálvez (2002) Explica la importancia de las relaciones humanas.

A pesar de que las relaciones entre las personas han existido desde el momento en que la comunicación se dio entre los hombres, no es sino a partir de los últimos años que se han desarrollado las mismas como una técnica social aplicada. Es indispensable considerar que estas se aplican en todo tipo de sociedad y actividades, como por ejemplo: los negocios, en la administración pública y privada, escuelas, clubes sociales, en nuestros propios hogares y en el trabajo.

Entre los primeros promotores de las relaciones humanas sobresalen Roberto Owen llamado "Padre de la Admiración de Personal". Siendo las ideas de Federick Taylor las que sientan las bases y abren el camino a las Relaciones Humanas en las empresas y toman como base que estas dependen del éxito y la mayor producción. Las relaciones humanas no abarcan exclusivamente el aspecto personal, profesional, laboral, etc. Por el contrario comprende el problema de la comunicación del hombre con sus semejantes que es fundamental porque la mala comunicación provee dificultad para entenderse con el prójimo.

En lo que respecta a la Administración enfocada a la Educación, su importancia radica en el hecho de influir en las acciones administrativas que se dan a esos niveles, determinándose en una buena comunicación propician una relación que se basan en la confianza y fe mutuas.

Entonces, las relaciones humanas en la Administración educativa facilitan el desarrollo de las acciones y gestiones administrativas en una forma eficiente y eficaz (p.5)

Dimensiones de Relaciones Humanas

Dimensión 1. Acciones.

Según Chiavenato (2006) Un plan de acción consiste en una serie de pasos para alcanzar una meta. Algún mecanismo para cambiar la relación entre la persona y el entorno. (p.115)

Dimensión 2. Actitudes.

Según Chiavenato (2006) “Las actitudes son predisposiciones personales a responder de manera positiva o negativa al ambiente. (p.122)

Según Soria (2006) “Tanto los enfoque actitudinales como los conductuales tienen como finalidad el conocer los efectos del comportamiento del líder. Las actitudes tienen influencia en las acciones personales y por lo tanto en el comportamiento, o sea, que solo hay un paso entre los primeros y la conducta”. (p. 279)

Para Dubrin (2008) “La actitud de las personas dependen de su moral. “La actitud es una posición o juicio de las personas frente a objetos, personas o situaciones que las predisponen a comportarse de cierta manera”.(p.103)

Una moral alta va acompañada de una actitud de intereses, identificación, aceptación, entusiasmo, impulso positivo en el trabajo y de la disminución de los problemas de supervisión y de disciplina. La moral alta depende del clima de las relaciones humanas que predomina en la empresa (en especial si la organización formal se ajusta a la organización informal), de buena calidad de las comunicaciones y de nivel satisfactorio de supervisión. La moral baja va acompañada de interés, negociación, rechazo, pesimismo o apatía en el trabajo y, generalmente trae problemas de supervisión y de disciplina. Por lo tanto la moral es consecuencia del grado de satisfacción de las necesidades individuales.

Dimensión 3. Interacción.

Según Chiavenato (2004) La interacción indica:

Cualquier forma de acción, relación mutua de dos o más personas o grupos sociales, en la que cada uno de las partes orienta su conducta en función de la de la otra parte. (Estímulo y relación) o bien toma como base las expectativas puestas en la otra parte (roles complementarios, definición de situaciones, etc.).(p.68)

Para Soria (2004) el nivel de interacción:

Es el grado en que se dan o producen las relaciones dentro y fuera de la empresa o institución (agentes externos e internos), estas relaciones se generan en un medio afable y solido que posibiliten el conseguir objetivos particulares, gusto por el trabajo y un buen rendimiento.

La interacción nos permite obtener información desde diferentes perspectivas y es una parte nuclear del aprendizaje. La idea básica de la interacción consiste en cambiar las condiciones del entorno del objeto o agente de nuestro interés para que nos muestre en otra de sus facetas, posiblemente oculta en el estado actual. Ejercemos una acción de cambio para conseguir una reacción del objeto cuando se encuentre en el nuevo estado. El resultado es un cambio en nuestro propio estado. Posiblemente identificamos un nuevo patrón de comportamiento del objeto, que almacenamos en nuestra memoria y se suma al conocimiento (la lista de patrones) sobre dicho objeto. (p.21)

Para Dubrin (2008) “Un equipo de interacción es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común”. (p.327).

En esta definición esta explicito los tres elementos claves de la interacción:

Conjunto de personas: Los equipos están formadas por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferentes (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.) que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan.

Organización: Existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas.

Objetivo común: No debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida.

Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de interacción es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del grupo.

1.2.2. Variable 2. Desarrollo Organizacional.

Definición

Para Burke, (1994)"El desarrollo organizacional es un proceso de cambio en la cultura de una organización, mediante la utilización de las tecnologías de las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría".(p.12)

El desarrollo organizacional es tanto un resultado de las ciencias de la conducta aplicadas, como una forma de las mismas; tal vez sería más exacto decir que es un programa de aplicación de las ciencias de la conducta en las organizaciones. A pesar que la conducta humana en las organizaciones dista mucho de ser una ciencia exacta, hay patrones lícitos de acontecimiento que producen efectividad e ineficiencia y los practicantes del desarrollo organizacional conocen esos patrones gracias a las investigaciones y a la teoría.

Cummings y Worley (2007) definen:

El desarrollo organizacional es una aplicación y una transferencia global del conocimiento de las ciencias de la conducta al desarrollo planificado, al mejoramiento y al reforzamiento de las estrategias, de las estructuras y de los procesos que favorecen la eficiencia de las empresas (p.1).

Se distingue de otros enfoques del cambio organizacional y del mejoramiento: la consultoría administrativa, la innovación tecnológica y la administración de operaciones. El desarrollo organizacional se aplica para cambios en la estrategia, la estructura y/o en los procesos de un sistema completo, se basa en la aplicación y en la transferencia de los conocimientos, se ocupa en administrar el cambio planificado, se genera el cambio y luego se refuerza y busca ante todo aumentar la eficiencia de las empresas.

Hampton (2003) explica que:

El desarrollo organizacional trata del análisis completo y explícito de los conflictos y cambios en las relaciones interpersonales, laborales, departamentales, sus productos, servicios, sus procesos de fabricación, su infraestructura, sus recursos, tanto personales y financieros para hacer frente a las necesidades de la empresa, tanto en el presente como en el futuro (p.39)

Se supone que se puede modificar el comportamiento tanto de la persona (trabajador) y de la organización con resultados favorables, debido a que el recurso humano es la clave para el éxito o fracaso de cualquier empresa, incluye adecuar la estructura organizacional, conducción de grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollar relaciones humanas.

Guzmán (2013) citado en Guizar, el desarrollo organizacional:

Implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa..., (p.6).

Las concepciones sobre el Desarrollo Organizacional han ido evolucionando en las últimas décadas en razón de la complejidad y diversidad de la realidad y se hacen hoy evidentes las restricciones y potencialidades de su alcance, las empresas han experimentado grandes cambios en su estructura. El término desarrollo organizacional se utiliza a menudo como sinónimo de eficacia de las organizaciones, especialmente cuando se utiliza como el nombre de un departamento dentro de una organización. Es importante mantener estable a la organización recordando que la empresa es para el hombre y el hombre para la empresa, siempre adaptándose, evolucionando y renovando.

Según Porras y Robertson, (1992) definen:

El desarrollo organizacional es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en la ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar al desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo". (p.98)

Schmuck y Miles (1971) "El desarrollo organizacional se puede definir como un esfuerzo planificado y continuo para aplicar las ciencias de la conducta al mejoramiento de los sistemas, aplicando métodos reflexivos y automáticos". (p.56)

Las percepciones sobre el Desarrollo Organizacional han ido cambiando en los últimos decenios en razón de la variedad y pluralidad de la realidad y se hacen hoy notables. La palabra desarrollo organizacional se emplea a menudo como sinónimo de eficiencia de las organizaciones, particularmente cuando se emplea como el nombre de una área dentro de una organización. Es importante mantener estable a la organización señalando que la empresa es para el hombre y el hombre para la empresa, siempre y cuando adaptándose, evolucionando y renovándose.

Según Chiavenato (2009) "El desarrollo organizacional es un término que engloba un conjunto de acciones de cambio planeado con base en valores humanísticos y democráticos que pretende mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de las personas.. (p.435)

Para que el desarrollo organizacional florezca, es importante que la alta gerencia, directores, ejecutivos de la administración, asignen un valor elevado al desempeño individual del equipo y de la organización, así como a los valores orientados a las personas y sus relaciones interpersonales.

Para, Bennis, et al; (1995) Desarrollo organizacional es "Una respuesta el cambio, una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos, y al aturdidor ritmo de los propios cambios" (p. 82)

De Faria (2008) “El desarrollo organizacional es un proceso de cambios planeados en sistemas socio-técnicos Abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y la salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y los empleados” (p.30)

Según Beckhard,(1969) El desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado de toda la organización, y controlado desde el nivel más alto, para incrementar la efectividad y el bienestar de la organización mediante intervenciones planificadas en los “procesos” de la organización, aplicando los conocimientos de las ciencias de la conducta.

Orígenes del Desarrollo Organizacional

El movimiento del desarrollo organizacional surgió a partir de 1962 como un conjunto de ideas sobre el hombre, la organización y el ambiente, con el propósito de facilitar el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones. En el sentido restricto, el desarrollo organizacional es un desdoblamiento practico y operacional de la Teoría del comportamiento en dirección al enfoque sistémico. No se trata de una teoría administrativa, sino de un movimiento que reúne a varios autores con el propósito de aplicar las ciencias de la conducta (principalmente la teoría del comportamiento) a la administración. La mayoría de esos autores consultores que se especializaron en desarrollo organizacional.

Los orígenes del desarrollo organizacional se atribuyen a varios factores, que son:

La dificultad de operacionalizar los conceptos de las diversas teorías administrativas, cada una de las cuales, presenta un enfoque diferente. El desarrollo organizacional es resultado de los esfuerzos de la Teoría conductista para promover el cambio y la flexibilidad organizacional. La sola capacitación individual, grupal u organizacional no provoca el cambio. Se necesita también establecer un programa coherente de cambio de toda la organización.

Los estudios sobre la motivación humana demostraron la necesidad de un nuevo enfoque de la administración para interpretar la nueva concepción del hombre y de la organización basada en la dinámica

motivacional. Los objetivos de los individuos no siempre se conjugan con los organizacionales, lo que lleva a los miembros de la organización a una conducta enajenada e ineficiente que retrasa o impide el alcance de los objetivos de la misma.

La creación del National Training Laboratory (NTL) de Bethel en 1947 y las primeras investigaciones de laboratorio sobre la conducta de grupo. La capacitación de la sensibilidad (o educación en laboratorio) a través de T-Groups, fue el primer esfuerzo para mejorar la conducta de grupo.

La publicación de un libro, en 1964, por un grupo de psicólogos del National Training Laboratory, exponiendo sus investigaciones con T-Groups, los resultados con la capacitación de la sensibilidad y las posibilidades de su aplicación dentro de las organizaciones. Leland Bradford, el coordinador del libro es considerado como el precursor del movimiento de desarrollo organizacional.

La pluralidad de cambios en el mundo, que son:

Transformaciones rápidas e inesperadas del ambiente organizacional.

Aumento del tamaño y de la complejidad de las organizaciones.

Diversificación y complejidad de la tecnología, exigiendo integración entre actividades y personas y de competencias diferentes.

Cambios en la conducta administrativa debido a un:

Nuevo concepto de hombre basado en el conocimiento de sus mutables y complejas necesidades, sustituyendo la idea del hombre ultra-simplificado, inocente y del tipo aprieta-botones.

Nuevo concepto de poder, basado en la colaboración y en la razón, en lugar del modelo de poder basado en la coacción y amenaza.

Nuevo concepto de valores organizacionales, basado en ideas humanístico-democráticas en lugar del sistema despersonalizado y mecanicista de la burocracia.

La gran invención del final del siglo xx fue la innovación. Esta modificó la vida de la sociedad, de las organizaciones, del hombre y de su visión del mundo. El desarrollo organizacional es una respuesta a los cambios y a la innovación.

La fusión de dos tendencias en el estudio de las organizaciones; el estudio de la estructura de la conducta humana en las organizaciones, integradas por medio del enfoque sistémico. La teoría del sistema reunió aspectos estructurales y conductistas, lo que permitió el surgimiento del desarrollo organizacional.

Los estudios sobre conflictos interpersonales, pequeños grupos, que pasaron a la administración pública y después a varios tipos de organizaciones (industrias, empresas de servicios, organizaciones militares y religiosas, etcétera), recibiendo modelos, procedimientos y métodos de diagnóstico de situaciones y de acción. El desarrollo organizacional surgió como una especialidad de la psicología y una continuación del conductismo; es un paso intermedio entre la Teoría del conductista y la Teoría de sistemas y que solo se firmó cuando incorporo el enfoque sistémico en el en el trato a las organizaciones. Fue con el desarrollo organizacional que la teoría de la contingencia estableció sus bases definitivas. Los principales autores del desarrollo organizacional son conductistas a camino de la Teoría de la contingencia.

Los modelos de desarrollo organizacional se basan en cuatro variables básicas: ambiente, organización, grupo e individuo. Los autores exploran la interdependencia de esas variables para diagnosticar la situación e intervenir en aspectos estructurales y conductistas para provocar cambios que permitan el alcance simultáneo de los objetivos organizacionales e individuales. Chiavenato (2006 p. 318)

Objetivos del Desarrollo Organizacional

Creación de un sentido de identificación de las personas en relación con la organización. Se busca la motivación en conjunto con el compromiso, el compartir objetivos comunes y el incremento de lealtad.

Desarrollo del espíritu de equipo por medio de la integración y de la interacción de las personas.

Perfeccionamiento de la percepción común sobre el ambiente externo con la finalidad de facilitar la adaptación de toda la organización. Chiavenato (2006 p.330)

Valores del Desarrollo Organizacional

Dar oportunidad a los miembros de la organización de que trabajen como seres humanos, más que como fuentes de producción.

Dar oportunidad a cada miembro de la organización, así como a esta última, de que desarrollen todo su potencial.

Buscar aumentar la efectividad de la organización en términos de todas sus metas.

Intentar crear un ambiente en el cual sea posible que los miembros de la organización encuentren un trabajo atractivo que los rete.

Dar oportunidad a los miembros de la organización de que tengan influencia en la manera en que se relacionan con el trabajo, la organización y el ambiente.

Tratar a cada ser humano como una persona con un complejo de necesidades, (todas las cuales son importantes en su trabajo y en su vida). Ferrer (1995 p.18)

Dimensiones de Desarrollo Organizacional.

Dimensión 1: Cambio.

Según Burke (1994) “Cambio, palabra clave en el desarrollo organizacional, considera redefinir creencias, actitudes, valores, estrategias y prácticas para que la organización pueda adaptarse mejor a los cambios imperantes en el cambio”. (p.84)

Para Wendell (2007) “El cambio organizacional es causado por un cambio ambiental relevante que, una vez percibido por la organización, provoca una respuesta generada en forma intencional. Esta respuesta intencional es cambio organizacional planeado”. (p. 68)

Según Soria (2006) El cambio en las personas dentro de una organización se puede definir como: “Una modificación del comportamiento para realizar exitosamente una nueva actividad o para la obtención de objetivos determinados”. El cambio organizacional, se dice generalmente es determinado externamente al individuo, el grupo o la unidad organizacional de que se trate. (p.324)

Dimensión 2: Cultura.

Para Burke (1994) “La cultura es un patrón de principios básicos compartidos que los miembros de un grupo determinado aprenden, para resolver sus problemas externos de supervivencia en el entorno y sus problemas internos de integración”. (179)

Según Chiavenato (2006) “La cultura organizacional es el conjunto de hábitos, creencias valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización presenta la forma tradicional con la cual están acostumbrados a pensar y hacer las cosas y es compartida por todos los miembros de la organización”.(p.319)

Según Wendell (2007) “La cultura se aprende; en consecuencia, los modelos de aprendizaje deben ayudarnos a entender la creación de la cultura. Desafortunadamente, no hay muchos buenos modelos que expliquen cómo aprenden los grupos, ni como surgen las normas, creencias y supuestos”.(p.113)

Dimensión 3: Conducta.

Según Wendell (1996)“Por la teoría de las ciencias de la conducta aplicada nos referimos a los hallazgos de las ciencias dedicadas a comprender a las personas en las organizaciones, como funcionan y como pueden funcionar mejor; como la psicología, la sociología.” (p.123)

1.3. Justificación.

Justificación social.

La presente investigación trata sobre las relaciones humanas que deben poseer los docentes que laboran en el Perú; sin embargo, un informe elaborado por ICE (Instituto costarricense de electricidad) en el 2012 define que “las auténticas relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmosfera de comprensión y sincero interés en el bien común”. Por ello, el presente trabajo de investigación aporta para que los miembros de la red Educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre, conozcan la importancia de las relaciones humanas y lo pongan en práctica. Por otro lado, sirve también para que los padres de familia y otros miembros de la comunidad educativa tengan presente, que las relaciones humanas es el pilar fundamental para el éxito personal laboral e institucional.

Justificación pedagógica

Desde el aspecto Pedagógico, el propósito del presente trabajo de investigación, precisa la importancia de las relaciones humanas y el desarrollo organizacional que deben tener todas las Instituciones Educativas Estatales que conforma el distrito de Pueblo Libre, pertenecientes a la UGEL N° 03. En ese ámbito educativo se pretende evaluar los desempeños, si los docentes se capacitan permanentemente para mejorar su labor pedagógica y si se promueve la participación de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos. Asimismo, la ciudadanía debe estar informada de las políticas, acciones y programas que lleva a cabo el Ministerio de Educación; así como, de los resultados en términos de aprendizaje, deserción, repitencia que arroja cada institución educativa. También implica, a nivel de la institución educativa, informar

a los padres de familia acerca de los problemas cotidianos que presentan sus hijos y que pudieran estar influyendo en su rendimiento académico y conductual.

Justificación práctica.

La presente investigación es relevante porque permite saber en el campo educativo como las relaciones humanas aporta para mejorar en el desarrollo organizacional en instituciones estatales, que conforman la Red Educativa N° 12 de la UGEL N° 03 de distrito de Pueblo Libre. Por otra parte, la elaboración de la investigación será factible, porque contamos con el patrocinio y la cooperación valiosa del Director de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre y los docentes de dicho distrito.

Justificación teórica.

Desde la perspectiva teórica la presente investigación, pretende aportar los elementos necesarios que tiene las relaciones humanas para el desarrollo organizacional y lograr que los docentes se beneficien. Además, permite aportar los elementos necesarios para incrementar la calidad educativa en los docentes y lograr que las instituciones educativas mejoren su labor y así obtener una mejor calidad educativa en docentes que conforma el distrito de Pueblo Libre y que pertenece a la UGEL N° 03. No obstante, estas teorías antes de aplicarlas se tienen que adecuar a la realidad y luego observar si se cumple o no en esa realidad; entonces, recién se podría decir que hay una contribución teórica.

Justificación científica

Desde el aspecto científico, el presente trabajo de investigación aportará conocimientos sobre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional que pueden servir de base para investigaciones futuras, toda vez que cada año se va descubriendo nuevos aportes lo que ayuda a visualizar las variables antes mencionadas; teniendo en cuenta, que últimamente el país busca la calidad educativa y la única manera, es capacitando a los operadores educativos y así, lograr el desarrollo del país con mejores profesionales.

1.4. Problema

Realidad Problemática

En el mundo los seres humanos se hallan en relación y mutua interdependencia. La necesidad de sostener nexos con los demás, es una de las características más importantes del individuo para alcanzar su crecimiento dentro de la sociedad. Es por eso que las personas operan en interacción social a través de una serie de contactos continuos y recíprocos. Por medio de la relación mutua cada individuo toma en cuenta al otro y cada uno reacciona según el comportamiento del otro, dejándose llevar por sus emociones y formación.

Es necesario señalar que cada ser humano es una mezcla compleja de pensamientos, sentimientos, actitudes, percepción e interrelaciones. Además, se debe tomar en cuenta, que dentro de los procesos sociales en las Instituciones Educativas se observa con mucha frecuencia los conflictos, competencias y obstrucciones.

Las relaciones humanas están presentes cuando los seres humanos interactúan en el marco de una sociedad o de una Institución Educativa para entablar relaciones humanas. Estos vínculos suelen basarse en la jerarquía y se desarrollan mediante la comunicación.

Según Goleman (2000) nos explica que la importancia de mantener buenas relaciones humanas para garantizar la convivencia humana cada día mejor, hace recordar que no existe herramienta psicológica más importante que la de resistir al impulso, que se constituye en la raíz de todo autocontrol emocional, dado que las emociones por su naturaleza misma, llevan a uno u otro impulso, "sacrificando su libertad por sus deseos" logra también una convivencia social. (p.94)

El conocer a nosotros mismos, nos permite tener control de nuestras impulsos en situaciones de diferentes tipos como los conflictos, así de esa manera no seamos presos de los extremos que nos llevan nuestros propios impulsos.

Según Soria (2004) Las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimiento cuyo objetivo es la explicación y predilección del comportamiento

humano dentro de las organizaciones su finalidad última es de contribuir al logro de una sociedad más justa y satisfecha.(p.38)

La calidad de las relaciones humanas dentro de las organizaciones estará en función de: Las bases económicas y sociales justas; la filosofía que sustente la dirección general, la política del personal que siga la organización; así como de la habilidad y conocimientos que aplique en sus programas el staff de relaciones humanas en las empresas.

A lo largo de nuestras vidas todos los seres humanos establecemos numerosas relaciones, como las que se dan con los padres, hijos e hijas, amistades, compañeros y compañeras de trabajo o estudio. Por medio de ellas, se intercambian formas de sentir y de ver la vida; también se comparten necesidades, intereses y afectos. A estos vínculos se les conoce como relaciones interpersonales.

Portugal, (2000), "Las relaciones humanas son relaciones sociales que tienen lugar en diversos contextos de interacción, lo cual incluye el ámbito laboral Estas efectúan sobre la base de las relaciones interpersonales, que son «las vinculaciones y relaciones directas que se van conformando en la vida real entre los individuos que piensan y sienten”(p. 91)

Según flores G. (1997) dice que "toda actividad de trabajo está fundada en las relaciones humanas, por lo tanto, es necesario que un director aprenda a tratar bien a los profesores y saber desarrollar de manera exitosa el difícil arte de las relaciones humanas". Para triunfar en ese sentido es preciso tener presente que cada persona es diferente y que esas diferencias es el producto de diferentes culturales y ambientes familiares.

En resumen las relaciones humanas son la manera como tratamos a los demás y cómo esperamos que nos tratan a nosotros. Entonces podemos aplicar la regla de oro de Mateo 7:12 Así que todas las cosas que queráis que los hombres hagan con vosotros, así también haced vosotros con ellos, pues esto es la Ley de los Profetas. Asimismo, las relaciones humanas tienen un amplio contenido hoy en día, los temas centrales son los de: Actitudes, conducta comunicación, motivación, liderazgo, autoridad; estructura organizacional y cambio organizacional.

Formulación del problema.

Problema General:

¿De qué manera las relaciones humanas se relacionan con el desarrollo organizacional en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Problemas Específicos:

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y cambio en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre las Relaciones humanas y cultura en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y conducta en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Hipótesis Específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre cambio y las relaciones humanas en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre cultura y las relaciones humanas en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre conducta y las relaciones humanas en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

1.6.- Objetivos.

Objetivo General

Determinar si las relaciones humanas se relacionan con el desarrollo organizacional en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación de las relaciones humanas con el cambio en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Objetivo específico 2.

Determinar la relación de las relaciones humanas con la cultura en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

Objetivo específico 3.

Determinar la relación de las relaciones humanas con la conducta en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, distrito de Pueblo Libre-2015?

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de Investigación

Definición conceptual.

Variable 1. Relaciones humanas

Para Chiavenato (2007) “Las relaciones humanas son las acciones y las actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos” cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y, por otro lado, también es influenciada por las otras personas. (p.92)

Variable 2. Desarrollo organizacional.

Para Burke (1994) “El desarrollo organizacional es un proceso de cambio en la cultura de una organización, mediante la utilización de las tecnologías de las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría”. (pag.12)

2.2. Operacionalización de las variables.

Definición operacional.

Variable 1. Relaciones humanas

La Operacionalización de la variable Relaciones Humanas, se realizó estableciendo tres dimensiones que se procedió a investigar en el presente proyecto de tesis tales como: Acciones, actitudes e Interacción

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable 1: Relaciones humanas.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Relaciones Humanas	Acciones	Pasos	01,02,03	Escala de Likert 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Totalmente de Acuerdo.	Malo
		Metas	04,05,06		
		Cambio	07,08,09		
	Actitudes	Predisposición	10,11,12		Regular
		Reacciones	13,14,15		
		Modalidad	16,17,18		
	Interacción	Reacción	19,20,21		Bueno
		Personas	22,23,24		
		Conducta	25,26,27		

Fuente: Elaborado en base Chiavenato. (2007)

Como se observa en la tabla 1, la variable fue organizada en dimensiones, indicadores, ítems y niveles o rango en la escala de Likert, con la finalidad de evaluar la percepción de los participantes sobre las Relaciones humanas en las instituciones educativas en el distrito de Pueblo Libre.

Variable 2. Desarrollo Organizacional.

Definición operacional.

La Operacionalización de la variable Desarrollo Organizacional, se realizó estableciendo tres dimensiones que se procedió a investigar en el presente proyecto de tesis tales como: Cambio, Cultura y Conducta.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desarrollo organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles		
Desarrollo Organizacional	Cambio	Creencias	01,02,03	Escala de Likert 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Totalmente de Acuerdo.	Deficiente		
		Actitudes	04,05,06				
		Valores	07,08,09				
	Cultura	Patrón	10,11,12		En proceso		
		Principios	13,14,15				
		Grupo	16,17,18			Excelente	
			Personas				19,20,21
			Conducta				Psicología
		Sociología				25,26,27	

Fuente: Elaborado en base a Burke. (1994)

Como se observa en la tabla 2, la variable fue organizada en dimensiones, indicadores, ítems y niveles o rango en escala de Likert, con la finalidad de evaluar la percepción de los participantes sobre el desarrollo organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pueblo Libre.

2.3. Metodología

Se denomina metodología al análisis de los procedimientos de investigación, que serán desplegados en el proceso de la indagación. La metodología de la investigación supone la sistematización, esto es, la organización de los pasos a través de los cuales se llevara a cabo una investigación científica. No es posible aceptar la idea de investigación sin pensar de manera casi automática en la serie de pasos que debemos realizar para atribuir seriedad, veracidad y científicidad a dicha investigación: en los siguientes puntos se especifican los características que comprende.

2.4. Tipo de Estudio.

Esta investigación fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional puesto que en un primer instante se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Luego se ha medido el grado de vínculo de las variables Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional.

En ese sentido, Sierra (2007) manifiesta que el estudio es básico, porque tiene como finalidad mejorar el conocimiento y la comprensión de dos fenómenos sociales. Igualmente, se considera básica porque es el fundamento de otra investigación.

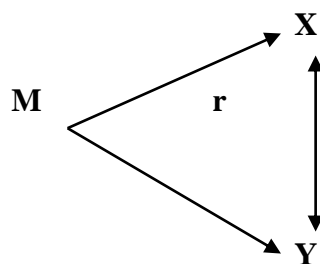
En cambio, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que la investigación es descriptiva, porque se han especificado las propiedades y características de los procesos de cada una de las variables investigadas.

Igualmente, Hernández, et al (2010) dice que el estudio es correlacional, pues pretende averiguar el vínculo o grado de asociación que existe entre las variables relaciones humanas y desarrollo organizacional

2.5. Diseño de investigación.

Hernández, et al (2010) mencionan que el diseño de investigación es no experimental, porque no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no existe manipulación de las variables.

Es transversal por que describe variables y analiza su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Esquema de tipo de diseño. Sánchez y Reyes (1984)

Dónde:

M : Muestra de estudio

X : Relaciones humanas

Y : Desarrollo organizacional

r : Correlación.

2.6. Población y Muestra.**2.6.1. Población**

Se denomina población, al conjunto de elementos que tiene características comunes. En ese sentido, tenemos para el presente estudio, una población de 132 docentes del nivel de secundaria, el cual representa el 100% de los docentes encuestados de la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre, para el año 2015.

Tabla 3.

Instituciones educativas representativas.

Nombre de la Institución Educativa	Docentes	V.	M.
013 Bernardo Ojén	12	5	7
1074 República de Irlanda	12	4	8
1103 Elvira García y García	32	10	22
11 Madre Loreto	10	2	8
14 Andrés Bello	30	11	19
José Santos Chocano	26	10	16
Cristo Rey	10	2	8
TOTAL	132	44	88

Fuente: Elaboración UGEL (2015)

2.6.2. Muestra

Para la presente investigación se consideró la muestra censal y estuvo representado por 132 docentes de ambos géneros.

Ramírez (1997) Afirma “La muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”.

Criterios de inclusión

Tiene que ser personal docente de las Instituciones educativas públicas del Distrito.

Los docentes tienen que disponer de tiempo y predisposición para la encuesta.

Criterio de Exclusión

Para aquellos docentes que no puedan disponer de tiempo ni predisposición para la presente encuesta.

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Tafur (1995) refiere que las técnicas son procedimientos sistemáticos y estandarizados usados en la investigación para resolver sus problemas específicos, y puede efectuarse desde la simple ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionario encuestas y mediante ejecución de investigación para este fin.

La técnica que se usa en el presente trabajo de investigación es la encuesta, que constituyen los procedimientos que secuenciados permiten recabar información sobre el trabajo de investigación. En el presente instrumento se utilizó la escala de Likert.

2.7.2. Instrumento de la variable Relaciones humanas.

Hernández, et al (2010) expresa que el instrumento es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente o los medios que utilizamos en cada técnica para recolectar la información, en cuya redacción se han tomado en cuenta las variables e indicadores correspondientes.

Ficha Técnica

Cuestionario	: Relaciones Humanas.
Autor	: Elba Luz, Romero Pasquel
Procedencia	: Universidad César Vallejo
Año	: 2015
Versión	: Original en Español
Edad de aplicación	: 23 años en adelante
Tiempo	: Aproximadamente 30 minutos.

Especificación de la prueba: El presente cuestionario se elaboró para la recolección de datos sobre las relaciones humanas en las Instituciones educativas de la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre-2015. El cuestionario está agregado por un total de 27 ítems.

El cuestionario empleo la siguiente escala valorativa:

1Ptos.	=	Totalmente en desacuerdo
2Ptos.	=	En desacuerdo
3Ptos	.=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4Ptos	.=	De acuerdo
5Ptos.	=	Totalmente de acuerdo

Tabla 4.

Baremos para la medición de relaciones humanas

N°	Nivel	Relaciones Humanas	Acciones	Actitudes	Interacción
1	Malo	(80 - 93)	(26 -31)	(28 -32)	(26 -32)
2	Regular	(93 - 106)	(31 -36)	(32 -36)	(36 -38)
3	Bueno	(106 -119)	(36 -41)	(36 -40)	(38 -44)

Nota: Base de datos elaborado por el autor.

Validez del instrumento

Validez de instrumentos: El instrumento está diseñado para la variable relaciones humanas y fue sometido a la validez, Hernández *et.al.* (2010), quienes indican que la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (...); asimismo, puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada al contenido, al criterio y al constructo. De acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: Pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), Relevancia (si el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo) y Claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo); por lo tanto, luego de aplicar la prueba “piloto”, se trabajó con la validez de cada criterio por juez utilizando la V de Aiken.

Para esta tarea se consultó a la Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto, metodóloga, con mención en Psicología educacional y tutorial; igualmente, a la Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe, de la Universidad Federico Villarreal, licenciada en Ciencias naturales, con Maestría en Gerencia educativa y Doctora en Educación y la Magister Eliana S. Castañeda Núñez, docente de investigación, con Maestría en Gestión educacional. Cabe precisar que el coeficiente V de Aiken, tal como lo indica Escurra (1988), es el más adecuado para determinar la validez del contenido, mediante el cual permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionados. El coeficiente obtiene valores entre 0 y 1, a medida que el valor sea más elevado, el ítem tendrá mayor validez. Escurra (1988), establece que la fórmula para determinar la validez es:

$$V = S / (N(C-1))$$

Donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por cada juez); N, es el número de jueces y C, es el número de valores de la escala, en la investigación fueron dos. Correcto e incorrecto.

De acuerdo a la validez del contenido, como se observa en la Tabla, el instrumento para medir el Relaciones humanas, es aplicable. Igualmente, para su interpretación se tomará en cuenta que los puntajes obtenidos en los ítems del 1 al 5 identifican si existe o no Relaciones humanas. En tanto, las puntuaciones 1 y 2 en general indican un déficit en Relaciones humanas. Mientras que, los puntajes altos (4 y 5) van a reflejar un elevado índice de Relaciones humanas.

Tabla 5.

Resultados de la validez del instrumento de relaciones humanas.

N°	Validador	Resultado
01	Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto	Aplicable
02	Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Aplicable
03	Mgtr. Eliana S. Castañeda Núñez	Aplicable

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

Resultado de la validez del instrumento de relaciones humanas.

Los expertos en conjunto opinaron que el instrumento sobre las Relaciones humanas, es aplicable, porque presenta Pertinencia; así como, una apropiada Relevancia y Claridad; por lo que, consideran que hay Suficiencia para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos, los mismos que posteriormente pueden ser analizados estadísticamente.

Confiabilidad: Para asentar la fiabilidad se utilizó el coeficiente de Cronbach, y se ha aplicado el programa SPSS, versión 22, en el cual, están conformados todos los procesos que conducen a la obtención de las correlaciones ítem-total y la fiabilidad total (Alfa de Cronbach). Igualmente, para la variable Relaciones humanas y desarrollo organizacional, con la prueba de Alfa de Cronbach, se evaluó la consistencia interna referida a la coherencia de los ítems y a la interrelación entre las variables, siendo el resultado en la primera variable de 0,852. Las pruebas estadísticas de fiabilidad son mayores al Alfa mínimo aceptable, el cual debe ser alrededor de 0,75. Deduciéndose que los cuestionarios son fiables y se procedió a aplicarlos a la muestra seleccionada.

Tabla 6.

Resultados de la confiabilidad del instrumento de relaciones humanas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	27

Fuente: La fuente se obtuvo de la prueba piloto.

Para entender los resultados del Alfa de Cronbach se consideró el libro de Pino (2010, p. 380) quien fija la siguiente escala:

-1 a 0 No es confiable

Hasta 0,49 baja confiabilidad

0,5 a 0,75 Moderada confiabilidad.

0,76 a 0,89 Fuerte confiabilidad

0,90 a 1 Alta Confiabilidad

De hecho a los resultados, los instrumentos señalan una alta confiabilidad por ello los resultados a obtener fueron confiables.

Procedimiento de recolección de datos

Medición de Desarrollo organizacional

Ficha Técnica

Cuestionario : Desarrollo Organizacional.

Autor : Elba Luz, Romero Pasquel

Procedencia : Universidad César Vallejo

Año : 2015

Versión : Original en Español

Edad de aplicación : 23 años en adelante

Tiempo : Aprox. 30 minutos.

Descripción de la prueba: Este cuestionario se elaboró para la recolección de datos sobre el desarrollo organizacional en las Instituciones educativas de la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre- 2015. El cuestionario está compuesto por un total de 27 ítems.

El cuestionario utilizó la siguiente escala valorativa:

1Ptos.	=	Totalmente en desacuerdo
2Ptos.	=	En desacuerdo
3Ptos.	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4Ptos.	=	De acuerdo
5Ptos.	=	Totalmente de acuerdo

Tabla 7.

Baremos para la medición de desarrollo organizacional

N°	Nivel	Relaciones			
		Humanas	Cambio	Cultura	Conducta
1	Deficiente	(78 - 94)	(22 -29)	(25 -31)	(29 -34)
2	En proceso	(94 - 110)	(29 -36)	(31 -37)	(34 -39)
3	Excelente	(110 -126)	(36 -43)	(37 -44)	(39 -44)

Nota: Base de datos elaborado por el autor

El instrumento desarrollo organizacional, tiene como propósito recaudar datos sobre las apreciaciones o conocimientos de la variable.

Forma de administración

El instrumento es apropiado para el conjunto poblacional en estudio, estos corresponden a los docentes que laboran en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pueblo Libre.

Tiempo de recolección

Tiempo empleado para la realización de la encuesta, es decir la toma de datos fue de 20 minutos para cada encuestado en su respectiva institución educativa.

Validez de instrumento: El instrumento diseñado para la variable Desarrollo organizacional fue sometido a la validez, Hernández *et. al.* (2010), quienes indican que la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (...); asimismo, puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada el contenido, al criterio y al constructo. De acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: Pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), Relevancia (si el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo) y Claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto luego de aplicar la prueba “piloto”, se trabajó con la validez de cada criterio por juez utilizando la V de Aiken.

Para esta tarea se consultó a dos Doctoras en Educación y una Metodóloga con grado de Maestría y con estudios concluidos de Doctorado, estando a la espera del grado de Doctora. Por otro lado, el coeficiente V de Aiken, tal como indica Ecurra (1988), es el más adecuado para determinar la validez del contenido, mediante el cual permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionados. El coeficiente obtiene valores entre 0 y 1, a medida que el valor sea más elevado, el ítem tendrá mayor validez. Ecurra (1988), establece que la fórmula para determinar la validez es:

$$V = S / (N(C-1))$$

Donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por cada juez); N, es el número de jueces y C, es el número de valores de la escala, en la investigación fueron dos. Correcto e incorrecto.

De acuerdo a la validez del contenido, como se aprecia en la Tabla, el instrumento para medir el Desarrollo organizacional, es aplicable. Asimismo, para

su interpretación se tomará en cuenta que los puntajes obtenidos en los ítems del 1 al 5 identifican que el sujeto está de acuerdo o en desacuerdo con el Desarrollo organizacional. En tanto, las puntuaciones 1 y 2 muestran estar en desacuerdo. En cambio los puntajes altos van a reflejar que el sujeto está totalmente de acuerdo con el Desarrollo organizacional.

Tabla 8.

Resultados de la validez del instrumento de desarrollo organizacional.

N°	Validador	Resultado
01.	Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto	Aplicable
02.	Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Aplicable
03.	Mgtr. Eliana S. Castañeda Núñez	Aplicable

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

Resultados de la validez del instrumento de desarrollo organizacional.

Los expertos en conjunto opinaron que el instrumentos sobre Desarrollo organizacional, es aplicable, porque presenta Pertinencia; así como, una apropiada Relevancia y Claridad; por lo que, consideran que hay Suficiencia para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos, los mismos que posteriormente pueden ser analizados estadísticamente.

Confiabilidad: Para establecer la fiabilidad se utilizó el coeficiente de Cronbach, se ha aplicado el programa SPSS, versión 22, donde están integrados todos los procesos que conducen a la obtención de las correlaciones ítem-total y la fiabilidad total (Alfa de Cronbach). Para la variable Relaciones humanas y Desarrollo organizacional.

Con la prueba de Alfa de Cronbach, se evaluó la consistencia interna referida a la coherencia de los ítems y a la interrelación entre las variables siendo el resultado de la segunda variable de 0.869. Las pruebas estadísticas de fiabilidad son mayores al Alfa mínimo aceptable, el cual debe ser alrededor de 0,75.

Deduciéndose que los cuestionarios son fiables y se procedió a aplicarlos a la muestra seleccionada.

Tabla 9.

Resultados de la confiabilidad del instrumento de desarrollo organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	27

Fuente: Se obtuvo de la prueba piloto.

Para entender los resultados del Alfa de Cronbach se consideró el libro de Pino (2010, p. 380) quien fija la siguiente escala:

-1 a 0 No es confiable

Hasta 0,49 baja confiabilidad

0,5 a 0,75 Moderada confiabilidad.

0,76 a 0,89 Fuerte confiabilidad

0,90 a 1 Alta Confiabilidad

De hecho a los resultados, los instrumentos señalan una alta confiabilidad y por ello los resultados a obtener fueron confiables.

2.8. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenido los datos mediante la recolección a través de los cuestionarios, se procedió el análisis cuantitativo de las mismas: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación de figuras estadísticas, aplicando el software estadístico SPSS 22.

Prueba de hipótesis: Para torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es

posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema”

Nivel de significación: Si es menor del valor 0.05 se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Rho de Spearman: Ávila (2012) “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos puede establecerse un orden jerárquico para las series”.

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

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

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y, N es el número de parejas.

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

La presente investigación se llevó a cabo con la autorización de los Directores de las diferentes Instituciones Educativas que fueron seleccionadas en forma representativa en el Distrito; por lo que, podemos precisar que el estudio es real; sobre el particular, cabe señalar que se ha cursado “Cartas de presentación” a cada una de dichas Instituciones, solicitando autorización para la toma de muestra (Encuesta), documentos que se adjuntan y que llevan la firma y los respectivos sellos de recepción de cada Institución seleccionada.

Asimismo, podemos afirmar que se ha mantenido la reserva y el anonimato de los docentes como se puede apreciar en las respectivas encuestas

(Cuestionario), que también se adjuntan en los anexos y que se respetado al pie de la letra las respuestas brindadas en cada uno de los cuestionarios. De la misma manera, se respeta las citas de los textos y documentos revisados y consultados. Asimismo, no se ha realizado manipulación alguna de los resultados. (Soto, 2014)

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de Relaciones Humanas en docentes de instituciones educativas estatales, UGEL 03 Pueblo Libre- 2015.

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	14	10,6
REGULAR	47	35,6
BUENO	71	53,8
TOTAL	132	100,0

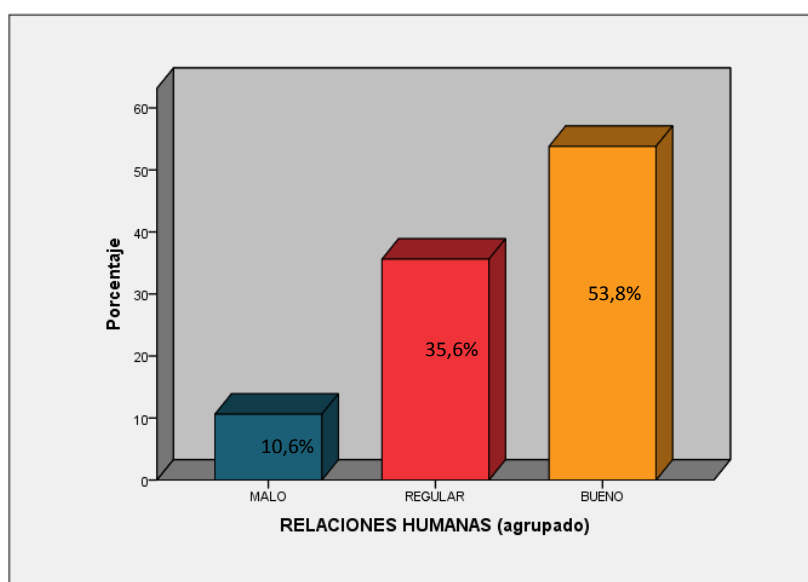


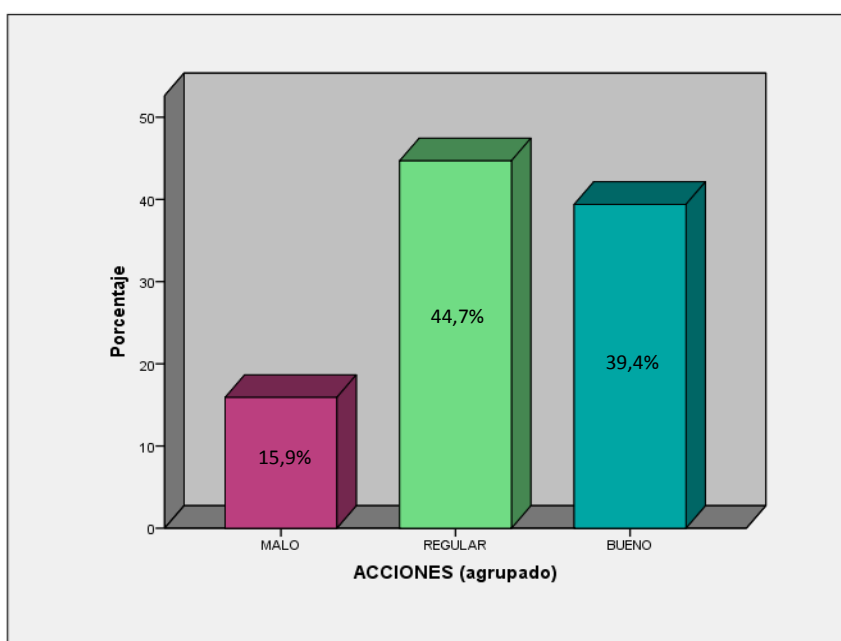
Figura 1. Niveles y porcentajes de la variable Relaciones humanas.

De la tabla 10 y figura 1, se observa que los docentes de las instituciones educativas estatales de la UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015, obtuvieron un 53,8% en el nivel bueno, mientras que el 35,6%, se ubica en el nivel regular y el 10,6%, se ubica en el nivel malo. Estos resultados evidencian que la variable relaciones humanas es predominante en el nivel bueno.

Tabla 11.

Niveles y porcentajes de la dimensión acciones

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	21	15,9
REGULAR	59	44,7
BUENO	52	39,4
TOTAL	132	100,0



Nota: Elaborado a partir de la base de datos

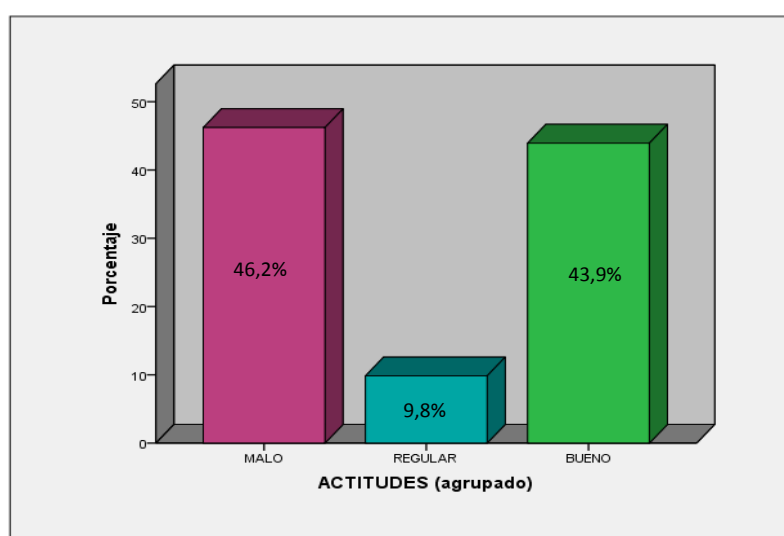
Figura 2. Niveles y porcentajes de la dimensión acciones.

Como se muestra en la tabla 11 y la figura 2, los docentes de las instituciones educativas estatales de la UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015, obtuvieron 44,7% en el nivel bueno; mientras que, 39,4% obtuvo el nivel regular y el 15,9% obtuvo el nivel malo. Estos resultados se evidencian que la dimensión acciones es predominante en el nivel bueno.

Tabla 12

Niveles y porcentajes de la dimensión actitudes

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	61	46,2
REGULAR	13	9,8
BUENO	58	43,9
Total	132	100,0



Nota: Elaborado a partir de la base de datos

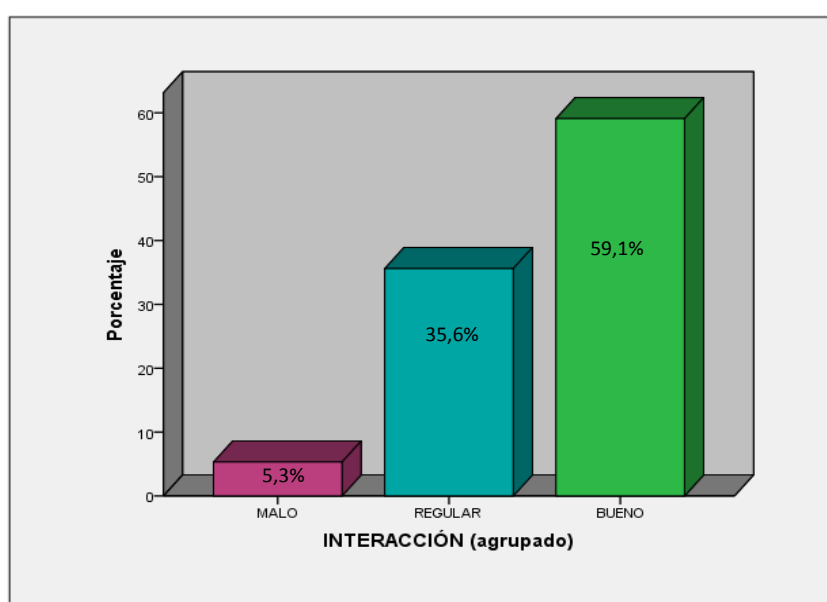
Figura 3. Niveles y porcentajes de la dimensión actitudes.

Como se muestra en la tabla 12 y la figura 3, los docentes de las instituciones educativas estatales de la UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015 obtuvieron un 43,9% en el nivel bueno; mientras que, 9,8% obtuvo el nivel regular y el 46,2% obtuvo el nivel malo. Estos resultados evidencian que la dimensión actitudes predominante en el nivel malo.

Tabla 13

Niveles y porcentajes de la dimensión interacción

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	7	5,3
REGULAR	47	35,6
BUENO	78	59,1
TOTAL	132	100,0



Nota: Elaborado a partir de la base de datos

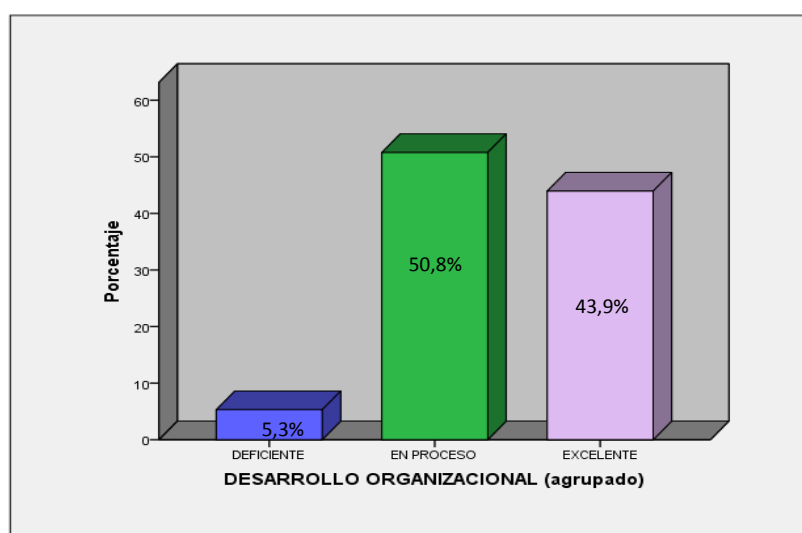
Figura 4. Niveles y porcentajes de la dimensión Interacción.

De la tabla 13 y la figura 4, los docentes de las instituciones educativas estatales de la UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015, obtuvieron un 59,1% en el nivel bueno; mientras que, el 35,6% obtuvo el nivel regular y el 5,3% obtuvo el nivel malo. Estos resultados evidencian que la dimensión interacción es predominante en el nivel bueno.

Tabla 14

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de Desarrollo organizacional en docentes de instituciones educativas estatales, UGEL 03 Pueblo Libre- 2015.

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	7	5,3
EN PROCESO	67	50,8
EXCELENTE	58	43,9
TOTAL	132	100,0



Nota: Elaborado a partir de la base de datos

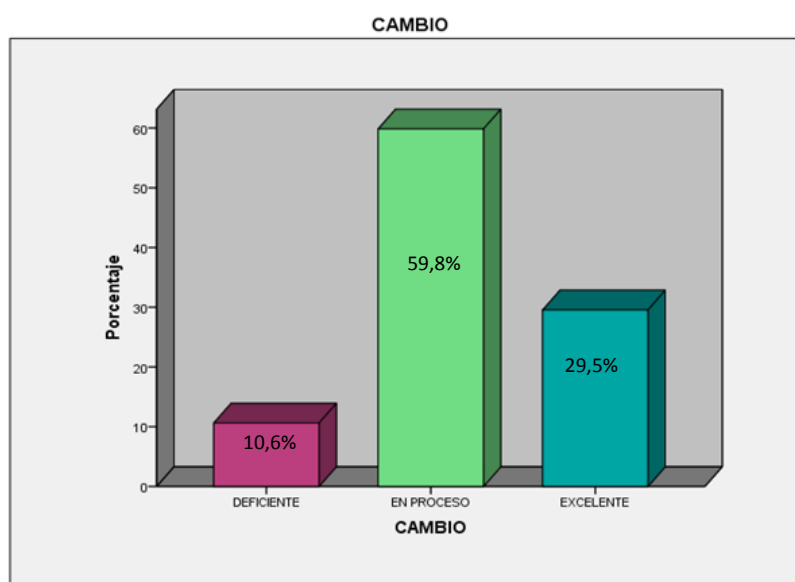
Figura 5. Niveles y porcentajes de la variable desarrollo organizacional.

Como se observa en la tabla 14 y figura 5, las instituciones educativas estatales de la UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015, alcanzó un 43,9%, en el nivel excelente; mientras que, 50,8%, se ubica en el nivel en proceso; en tanto, un 5,3%, se ubica en el nivel deficiente. Estos resultados evidencian que el desarrollo organizacional es predominante en el nivel en proceso.

Tabla 15

Niveles y porcentajes de la dimensión cambio

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	14	10,6
EN PROCESO	79	59,8
EXCELENTE	39	29,5
TOTAL	132	100,0



Nota: Elaborado a partir de la base de datos

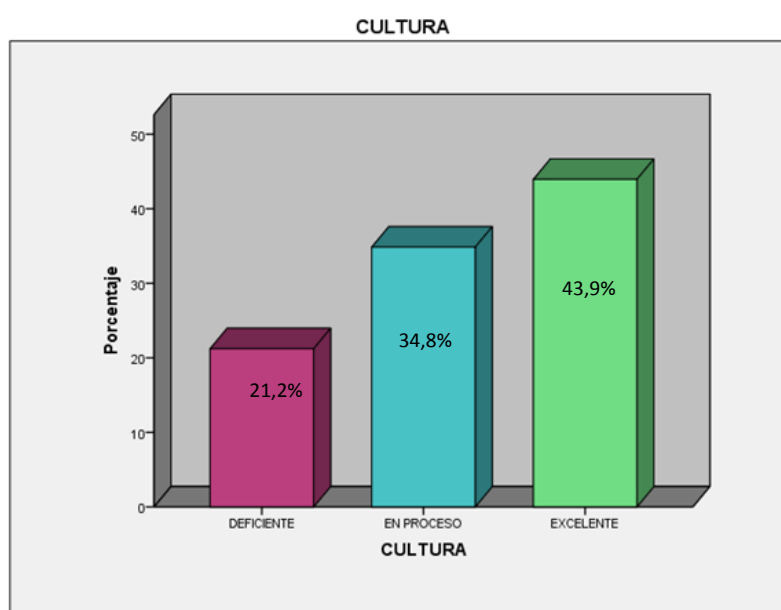
Figura 6. Niveles y porcentajes de la dimensión cambio.

De la tabla 15 y figura 6, las instituciones educativas estatales de la UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015, alcanzaron un 29,5%, en el nivel excelente; mientras que, un 59,8%, obtuvo en el nivel en proceso; en tanto, un 10,6%, se obtuvo en el nivel deficiente. Estos resultados evidencian que la dimensión cambio es predominante en el nivel en proceso.

Tabla 16

Niveles y porcentajes de la dimensión cultura

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	28	21,2
EN PROCESO	46	34,8
EXCELENTE	58	43,9
Total	132	100,0



Nota: Elaborado a partir de la base de datos

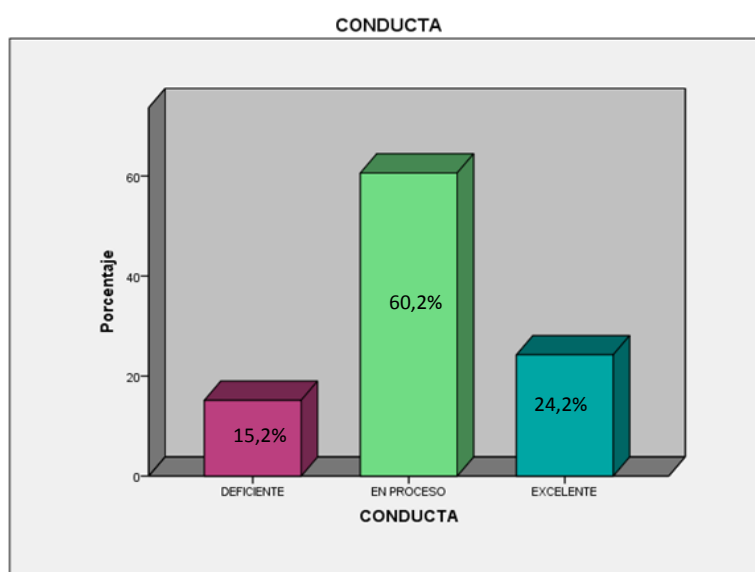
Figura 7. Niveles y porcentajes de la dimensión cultura.

De la tabla 16 y figura 7, las instituciones educativas estatales de la, UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015 alcanzaron un 43,9%, en el nivel excelente; mientras que, un 34,8%, obtuvieron en el nivel en proceso; en tanto, un 21,2%, se obtuvo en el nivel deficiente. Estos resultados evidencian que la dimensión cultura es predominante en el nivel excelente.

Tabla 17

Niveles y porcentajes de la dimensión conducta

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	20	15,2
EN PROCESO	80	60,6
EXCELENTE	32	24,2
Total	132	100,0



Nota: Elaborado a partir de la base de datos

Figura 8. Niveles y porcentajes de la dimensión conducta.

Como se muestra en la tabla 17 y figura 8, las instituciones educativas estatales de laUGEL N° 03, Pueblo Libre-2015, alcanzaron un 24,2%, en el nivel excelente; mientras que, un 60,6%, obtuvieron en el nivel en proceso; en tanto, un 15,2%, se obtuvo en el nivel deficiente. Estos resultados evidencian que la dimensión conducta predomina el nivel en proceso.

Tabla 18

Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional

		DESARROLLO ORGANIZACIONAL			Total	
		DEFICIENTE	EN PROCESO	EXCELENTE		
RELACIONES HUMANAS	MALO	Recuento	7	7	0	14
		% del total	5,3%	5,3%	0,0%	10,6%
	REGULAR	Recuento	0	33	14	47
		% del total	0,0%	25,0%	10,6%	35,6%
	BUENO	Recuento	0	27	44	71
		% del total	0,0%	20,5%	33,3%	53,8%
Total		Recuento	7	67	58	132
		% del total	5,3%	50,8%	43,9%	100,0%

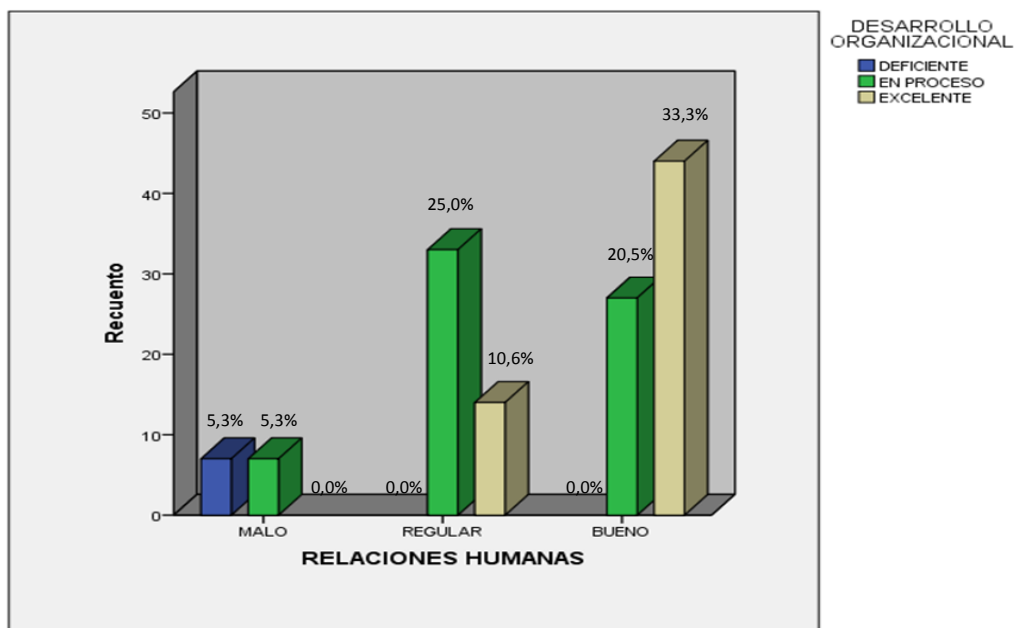


Figura 9. Correlación de relaciones humanas y desarrollo organizacional

La tabla N° 18 y figura 9 muestra que los docentes que se encuentran en el nivel malo de la variable Relaciones humanas, el 5,3% se ubican en el nivel deficiente de la variable Desarrollo Organizacional. Por otro lado, los docentes que se ubican en el nivel regular de la variable Relaciones Humanas, el 0,0%, ubicándose a la vez en el nivel deficiente de la variable desarrollo Organizacional, así mismo el 25,0% se ubica en el nivel en proceso de la variable Relaciones

humanas y el 10,6% se ubica en el nivel excelente de la variable desarrollo organizacional.

Aquellos docentes que se ubican en el nivel bueno de la variable Relaciones humanas, 33,3% se ubican en el nivel excelente de la variable Desarrollo organizacional en docentes de la red N° 12, UGEL 03 del distrito de Pueblo Libre.

Tabla 19

Correlación de relaciones humanas y cambio

		CAMBIO			Total	
		DEFICIENTE	EN PROCESO	EXCELENTE		
RELACIONES HUMANAS	MALO	Recuento	7	7	0	14
		% del total	5,3%	5,3%	0,0%	10,6%
	REGULAR	Recuento	7	33	7	47
		% del total	5,3%	25,0%	5,3%	35,6%
	BUENO	Recuento	0	39	32	71
		% del total	0,0%	29,5%	24,2%	53,8%
Total		Recuento	14	79	39	132
		% del total	10,6%	59,8%	29,5%	100,0%

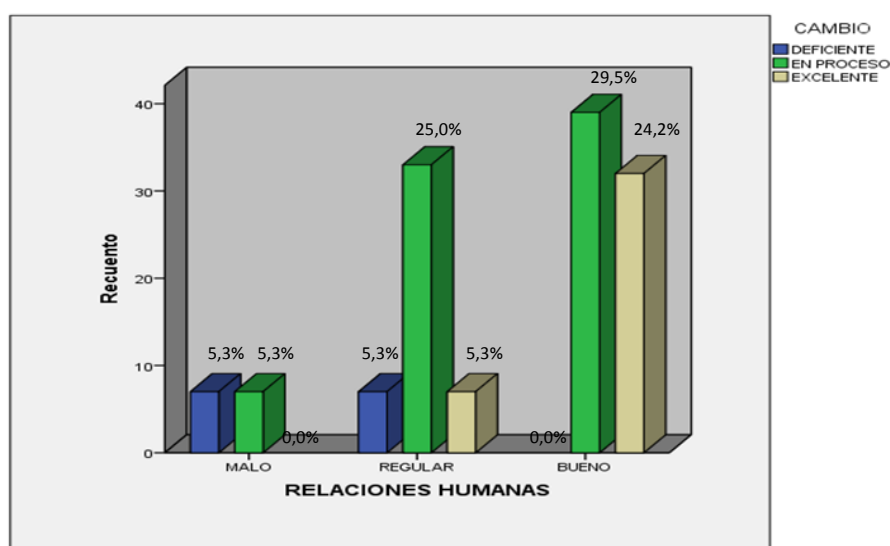


Figura 10. Correlación relaciones humanas y cambio.

La tabla N° 19 y figura 10 muestra que los docentes que se encuentran en el nivel malo de la variable relaciones humanas, el 5,3% se ubican en el nivel deficiente de la dimensión Cambio. Por otro lado, los docentes que se ubican en el nivel regular de la variable Relaciones humanas el 5,3% se ubica en el nivel deficiente, el 25,0% se ubica en el nivel en proceso de Cambio y el 5,3% se ubica en el nivel excelente de cambio. Aquellos docentes que se ubican en el nivel bueno de la variable Relaciones humanas el 29,5% se ubica en el nivel en proceso mientras que el 24,2% se ubica en el nivel excelente de la dimensión Cambio en docentes de la UGEL 03 del distrito de Pueblo Libre 2015.

Tabla 20

Correlación de relaciones humanas y cultura

		CULTURA			Total	
		DEFICIENTE	EN PROCESO	EXCELENTE		
RELACIONES HUMANAS	MALO	Recuento	14	0	0	14
		% del total	10,6%	0,0%	0,0%	10,6%
	REGULAR	Recuento	14	26	7	47
		% del total	10,6%	19,7%	5,3%	35,6%
	BUENO	Recuento	0	20	51	71
		% del total	0,0%	15,2%	38,6%	53,8%
	Total	Recuento	28	46	58	132
		% del total	21,2%	34,8%	43,9%	100,0%

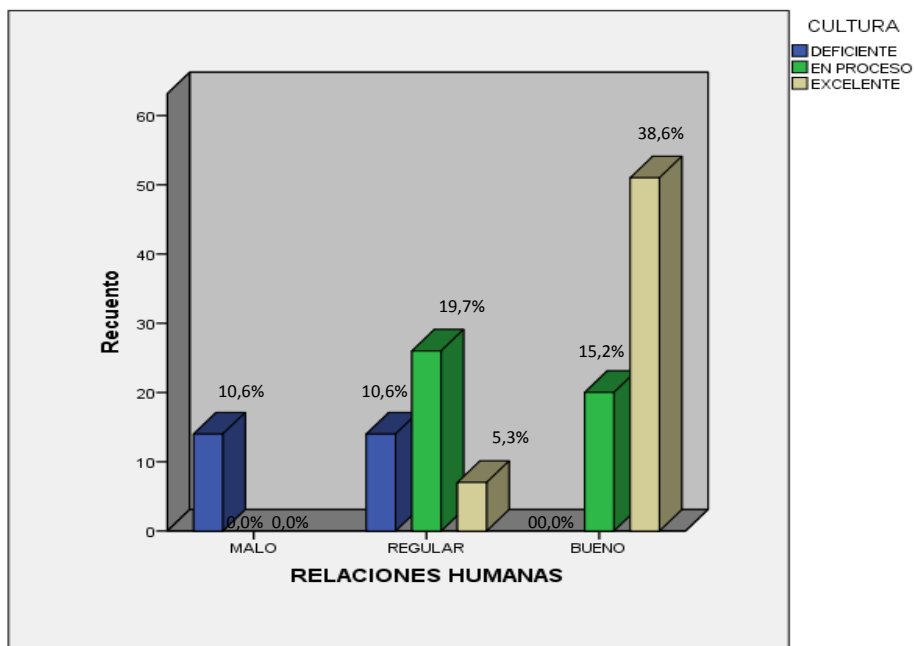


Figura 11. Correlación relaciones humanas y cultura.

La tabla N° 20 y figura 11 muestra que los docentes que se encuentran en el nivel malo de la variable Relaciones humanas, el 10,6% se ubican en el nivel deficiente de la dimensión cultura. Por otro lado, los docentes que se ubican en el nivel regular de la variable Relaciones humanas, el 10,6% se ubica en el nivel deficiente, el 19,7% se ubica en el nivel en proceso y el 5,3% se ubica en el nivel excelente.

Aquellos docentes que se ubican en el nivel bueno de la variable Relaciones humanas solo el 15,2% se ubican en el nivel en proceso, mientras que el 38,6% se ubica en el nivel excelente de la dimensión Cultura en docentes de la UGEL 03 del distrito de Pueblo libre 2015.

Tabla 21

Correlación de relaciones humanas y conducta

		CONDUCTA			Total	
		DEFICIENTE	EN PROCESO	EXCELENTE		
RELACIONES HUMANAS	MALO	Recuento	7	7	0	14
		% del total	5,3%	5,3%	0,0%	10,6%
	REGULAR	Recuento	6	34	7	47
		% del total	4,5%	25,8%	5,3%	35,6%
	BUENO	Recuento	7	39	25	71
		% del total	5,3%	29,5%	18,9%	53,8%
Total		Recuento	20	80	32	132
		% del total	15,2%	60,6%	24,2%	100,0%

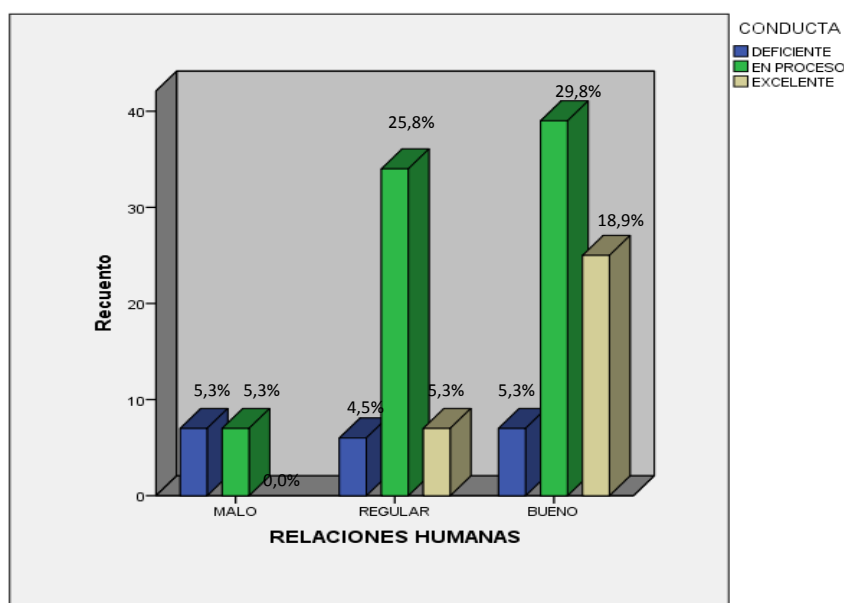


Figura 12. Correlación relaciones humanas y conducta.

La tabla N° 21 y figura 12 muestra que los docentes que se encuentran en el nivel malo de la variable Relaciones humanas, el 5,3% se ubican en el nivel deficiente de la dimensión conducta. Por otro lado, los docentes que se ubican en el nivel regular de la variable Relaciones humanas, el 4,5% se ubica en el nivel deficiente, el 25,8 se ubica en el nivel en proceso de la dimensión conducta y nivel regular en Relaciones humanas. Aquellos docentes que se ubican en el nivel bueno de la variable Relaciones humanas el 29,5% se ubica en el nivel en proceso y, el

18,9%, se ubica en el nivel excelente de la dimensión conducta en docentes de la UGEL 03 del distrito de Pueblo Libre 2015.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₀ No existe relación entre relaciones humanas y desarrollo organizacional, en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N° 12, UGEL No. 03, distrito de Pueblo Libre- 2015.

H₁ Existe relación entre relaciones humanas y desarrollo organizacional, en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N° 12, UGEL No. 03, distrito de Pueblo Libre- 2015.

Tabla 22

Rho de Spearman de relaciones humanas y desarrollo organizacional

			RELACIONES HUMANAS	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	RELACIONES HUMANAS	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Como se muestra en la Tabla 22, las Relaciones humanas está relacionada con el desarrollo organizacional que según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,489 representando una correlación moderada y positiva entre las variables. Es decir a una adecuada Relaciones humanas le corresponde un nivel en proceso de Desarrollo Organizacional y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe

una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto se infiere que existe relación moderada entre las relaciones humanas y el desarrollo organizacional en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL No. 03- Pueblo Libre- 2015

Hipótesis Específica 1

H₀ Las relaciones humanas no se relacionan con el cambio de los docentes de las instituciones educativas estatales de la red N° 12, UGEL No. 03 distrito de Pueblo Libre 2015.

HE₁ Las relaciones humanas se relacionan con el cambio de los docentes de las instituciones educativas estatales de la UGEL N.03 distrito de Pueblo Libre 2015.

Tabla 23

Rho de Spearman de relaciones humanas y cambio

		RELACIONES		
		HUMANAS	CAMBIO	
Rho de Spearman	RELACIONES HUMANAS	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	CAMBIO	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Como se muestra en la Tabla 23, las Relaciones humanas está relacionada con el cambio que según los resultados de la correlación de Spearman tiene un valor de 0,498 representando una correlación moderada y positiva entre las variables. Es decir a una adecuada Relaciones humanas le corresponde un nivel en proceso de cambio y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación entre las relaciones humanas y la cultura de los docentes de las instituciones educativas estatales de la red N° 12, UGEL No. 03 distrito de Pueblo Libre- 2015

HE₂ Existe relación entre las relaciones humanas y la cultura de los docentes de las instituciones educativas estatales de la red N° 12, UGEL No. 03 distrito de Pueblo Libre- 2015

Tabla 24

Rho de Spearman de relaciones humanas y cultura

		RELACIONES		
		HUMANAS	CULTURA	
Rho de Spearman	RELACIONES HUMANAS	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	CULTURA	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Como se muestra en la Tabla 24, las Relaciones humanas están relacionadas con la cultura que según los resultados de la correlación de Spearman tiene un valor de 0,728 representando una correlación alta y positiva entre las variables. Es decir a una adecuada Relaciones humanas le corresponde un excelente nivel de cultura, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto se infiere que existe relación alta entre las relaciones humanas y cultura en docentes de instituciones educativas estatales de UGEL No. 03- Pueblo Libre- 2015

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación entre las relaciones humanas y la conducta en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL No. 03 distrito de Pueblo Libre- 2015.

HE₃ Existe relación entre las relaciones humanas y la conducta en docentes de las instituciones educativas estatales de la red UGEL No. 03- Pueblo Libre- 2015.

Tabla 25

Rho de Spearman de relaciones humanas y conducta

		RELACIONES		
		HUMANAS	CONDUCTA	
Rho de Spearman	RELACIONES HUMANAS	Coeficiente de correlación	1,000	,335**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	CONDUCTA	Coeficiente de correlación	,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Como se muestra en la Tabla 25, la Relaciones humanas está relacionada con la conducta que según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,335 representando una correlación baja y positiva entre las variables. Es decir a una adecuada Relaciones humanas le corresponde un deficiente desarrollo organizacional y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se infiere que existe relación alta entre las Relaciones humanas y conducta en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL No. 03- Pueblo Libre- 2015.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

4.1. Discusión de los resultados

Los resultados de la investigación dan cuenta de que la dimensión cambio tiene un 29,5% en el nivel excelente; mientras que, en el nivel deficiente obtuvo el 10,6%; en tanto, en el nivel en proceso alcanzó un 59,8%. Esto significa que los docentes mantienen un moderado porcentaje de cambio en las instituciones educativas estatales de la red N°12, UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015.

Al respecto Wendell (2007) Sostiene que el campo de acción del desarrollo organizacional está en las organizaciones. El nombre del juego es el cambio planeado. Los programas de mejora de organización requieren que quienes lo implantan comprendan los procesos de cambio y conozcan la naturaleza de las organizaciones. (p.92)

Kurt Lewin fue el gran teórico práctico cuya acción y programas de investigación proporcionaron gran parte de las primeras bases para comprender los procesos de cambio en situaciones sociales. Lewin (1890-1940) fue un teórico de personalidad, un psicólogo social y un hombre que quería mejorar al conjunto de la humanidad a través del conocimiento y la aplicación de la ciencia del comportamiento. Mejorar las cosas significa cambiarlas; requiere del conocimiento de la estructura y dinámica del cambio. El trabajo de Lewin tuvo un efecto significativo en la dinámica de grupo, las relaciones interpersonales y la psicología social aplicada. Lewin dijo una vez “Sin usted quiere entender un fenómeno, trate de cambiarlo” y dedicó una parte considerable de su carrera a tratar de entender los procesos de cambio. (p.92)

Asimismo, Tzec, (2010) Reafirma que cambio “Está constituido por esfuerzos deliberados encaminados a eliminar una situación insatisfecha a través de la planificación de una serie de fases, acciones y estrategias que resultan de un análisis extenso del sistema total” (p.6)

Al respecto Stoner (1995) afirma que el cambio planeado es definido como un proyecto llevado a cabo de forma deliberada, visando una innovación estructural, una nueva política, un nuevo objetivo, una nueva filosofía, un nuevo clima y un nuevo estilo de operar. Envuelve a “toda” la organización, o a una parte significativa de la misma siendo una respuesta que se adapta al medio en que está inserta (Garzón, 2005 p105-106)

Por otro lado, los datos que se muestran en la dimensión cultura demuestran un 43,9% en el nivel excelente; en cambio, en el nivel en proceso obtuvo un 34,8%; seguido, del nivel deficiente con un 21,2%. Esto significa que la gran mayoría de docentes considera a la cultura por encima del cambio en las instituciones educativas estatales de la red N° 12, UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015.

Según Chavienato (2006) La cultura organizacional es el conjunto de hábitos, creencias valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Representa la forma tradicional con la cual están acostumbrados a pensar y hacer las cosas y es compartida por todos los miembros de la organización. Cada organización tiene su propia cultura corporativa. (p.319)

Según De feria (2010) sostiene que la cultura se aprende; en consecuencia, los modelos de aprendizaje deben ayudarnos a entender la creación de la cultura. Desafortunadamente, no hay muchos buenos modelos que expliquen cómo aprenden los grupos, ni como surgen las normas, creencias y supuestos. Una vez que existen, podemos ver con claridad como los líderes y miembros poderosos los inculcaron en las actividades de grupo, pero el proceso de aprender algo que se convierte en un elemento compartido solo se entiende en forma parcial. (p.113)

Al respecto Chiavenato (2006) Sostiene para cambiar la cultura y el clima organizacional, la organización necesita tener capacidad innovadora, o sea : adaptabilidad, sentido de identidad, perspectiva exacta del medio ambiente e integración entre los participantes.(p.322).

La cultura se aprende; en consecuencia, los modelos de aprendizaje deben ayudarnos a entender la creación de la cultura. Desafortunadamente, no hay muchos buenos modelos que expliquen cómo aprenden los grupos, ni como surgen las normas, creencias y supuestos. Una vez que existen, podemos ver con claridad como los líderes y miembros poderosos los inculcan en las actividades de grupo, pero el proceso de aprender algo que se convierte en un elemento compartido solo se entiende en forma parcial.

La cultura de las empresas si es “fuerte es difícil de cambiar. En realidad, el cambio de cualquier cultura es un desafío, son “dinámicamente conservadoras,

luchan con todas sus fuerzas para permanecer igual”. La cultura puede ser una barrera para el “cambio”. A veces, incluso, una fuerte cultura puede estar “de sincronizada” con su entorno, en cuyo caso, el cambio es necesario para su supervivencia. Para estos cambios se requiere intervenir en los elementos que son el corazón de la cultura en sí misma y en los que se apoya su perpetuación.

Por otra parte, los datos que muestran en la dimensión conducta demuestran que el 24,2% tienen un nivel excelente; mientras que, el 60,6% se ubica en un nivel en proceso; seguido del nivel deficiente con un 15,2%. Esto significa que los docentes mantienen un moderado porcentaje de conducta en las instituciones educativas estatales de la red 12, UGEL N° 03, Pueblo Libre-2015.

Sin duda Wendell (1996) sostiene que la teoría de las ciencias de la conducta aplicada nos referimos a los hallazgos de las ciencias dedicadas a comprender a las personas en las organizaciones, como funcionan y como pueden funcionar mejor; como la psicología, la psicología social, la sociología etc.; El desarrollo organizacional es tanto un resultado de las ciencias de la conducta aplicadas, como una forma de las mismas; tal vez sería más exacto decir que un programa de aplicación de las ciencias de la conducta en las organizaciones.

Así mismo, sostiene que los programas de desarrollo organizacional aplican los principios científicos y prácticos de las ciencias de la conducta para intervenir en los procesos humanos y sociales de las organizaciones. A pesar de que la conducta humana en las organizaciones dista mucho de ser una ciencia exacta, hay patrones lícitos de acontecimientos que producen efectividad e ineficiencia y los practicantes del desarrollo organizacional conocen esos patrones gracias a las investigaciones y la teoría. El objetivo de esta discusión es estudiar brevemente la forma en la cual el conocimiento, las prácticas y las habilidades de las ciencias de la conducta en sistemas reales, en colaboración con los miembros del sistema. (p.107)

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera: Según los resultados de correlación $r = 0,489$ y $p = 0,000$ podemos afirmar que existe relación moderada entre las variables relaciones humanas y el desarrollo organizacional en docentes de las instituciones educativas estatales de la red N° 12 UGEL 03 distrito de Pueblo Libre- 2015.

Segunda: Según los resultados de correlación $r = 0,498$ y siendo $p = 0,000$ podemos demostrar que existe una relación moderada y significativa entre la variable relaciones humanas y la dimensión cambio, en docentes de las Instituciones educativas estatales de la red N° 12 UGEL 03 distrito de Pueblo Libre- 2015.

Tercera: Según los resultados de correlación $r = 0,728$ y $p = 0,000$ podemos afirmar que existe una relación alta y significativa entre la variable relaciones humanas y dimensión cultura en docentes de las Instituciones educativas estatales de la red N° 12 UGEL 03 distrito de Pueblo Libre- 2015

Cuarta: Según los resultados de correlación $r = 0,335$ y $p = 0,000$ representando una correlación baja y significativa entre la variable relaciones humanas y la dimensión conducta. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula en docentes de las Instituciones educativas estatales de la red N° 12 UGEL 03 distritos de Pueblo Libre- 2015.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primera: A las comunidades educativas y UGELs se les recomienda respetar las relaciones humanas desde todas las instancias de relación del docente, donde prime los buenos modales la tolerancia y el respeto al maestro, asimismo; entre maestros en esta nueva carrera magisterial.

Segunda: A los directivos de instituciones educativas se le recomienda que asumir liderazgo en sus cargos siendo ellos los primeros en demostrar las buenas relaciones humanas en asambleas y juntas de trabajo, de esa manera incentiven y comprometan a los maestros en la ideología de la calidad educativa convenciéndolos que son educadores formadores de valores en los educandos y que el ejemplo empieza en vosotros los maestros cambiando las actitudes y creencias que perjudican la armonía en las instituciones.

Tercera: Los directivos, deben realizar periódicamente talleres de desarrollo personal a los maestros para conocernos y tratarnos mejor así como también reuniones de camaradería dentro y fuera de la institución donde podamos interrelacionarnos positivamente cambiar de actitudes y optimizar las relaciones humanas en las organizaciones educativas.

Cuarto: Al Minedu, aplicar una estructura organizacional que sea la más conveniente para las instituciones estatales del estado; a los directivos, el desarrollo organizacional solo se logrará con el cambio planificado en vuestras instituciones educativas y si el que director aplica la planificación participativa en su institución e involucra a docentes, padres de familia, representantes y servidores administrativos.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Burke, w (1994) Desarrollo organizacional. 2da edición. Por addison Wesley publishing Company.
- Bisquerra, R (2009) *Metodología de la investigación Educativa*. 2da. Ed. Madrid la muralla S.A.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación* 2da. Reimpresión. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato I. (2006) *Introducción a la Teoría general de la Administración Metodología de la investigación*. México. 7ma.edicion.Mc Graw Hill
- Dubrin A, (2008) *Comportamiento humano en el trabajo*. 9na Edición. México: Pearson Educación.
- De Faria, F. (2010). *“Desarrollo Organizacional: Enfoque integral”*. México: Limusa.
- Edel (2007) Tesis. La cultura y las relaciones humanas en la facultad de pedagogía de la Universidad Veracruzana de Xalapa, México.
- Ferrer, L (1995) *Desarrollo Organizacional*. 3ra. Edición. Editorial Trillas. México.
- Fernández y Sarramona (2001), 18Educación Crac, Editorial Trilla, Barcelona. España.
- Guizar, R. (2004) *Desarrollo Organizacional*, Principios y aplicaciones. 2da Edición. Mc Graw Hill. México.
- Goleman, D (2000) p94 *La inteligencia emocional*. Ediciones B. Buenos Aires. Argentina
- Hernández, S. Fernández Collado, C., Baptista, L. (2010).*Metodología de la investigación*. (Quinta Edición). México. D.F: Mc Graw Hill.
- Lucien, A.(1989) p54 *Las relaciones Interpersonales*. Barcelona- España Editorial Herder
- Murillo V. (1990) p75 *Relaciones Humanas*. México: Limusa- Editorial S.A 3ra Edición Internacional Homson.

- Palacini, B (2002) *Administración y Gerencia* en <http://www.gestiopolis.com> tomado el 2 de julio hora 1:30 am
- Pichón, Q (2005) *Calidad de los servicios educativos*. México Guadalajara. 2da Edición.
- Porras, J y Silver, S (1991) "*Organization Development and transformation*" México, Guadalajara. 2da Edición.
- Reyes, A (2004) *Administración Moderna*, México; Limusa S.A.
- Wendell, L (1996) *Desarrollo Organizacional*. Aportaciones de la ciencia de la conducta para el mejoramiento de la organización. 5ta. Edición. México.
- Wendell, L (2007) *Desarrollo Organizacional*. Transformación y administración afectiva del cambio. 6ta. Edición. México.
- Sanchez, C Reyes M (1998) *Metodología y diseño de Investigación científica*. Lima Perú.
- Soria V. (2004) p38) *Relaciones Humanas* 2da. Edición. México: Limusa
- Soto, R. (2014). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. (1° Edición). Lima, Perú: Diograf.
- Stoner, J Friman E Gilvert, D, (2009) *Administración* 8va. México. Pearson Educación.
- Ucero J.. (2011). *Desarrollo Organizacional. Cultura y cambio*. Editorial Esic. Madrid, España.
- Velásquez (2009), tesis "*Propuesta para la Implementación de un modelo de Desarrollo Organizacional basado en el cambio planificado, en la Coordinación de Asistencia Administrativa de Obras Públicas Estatales, Año 2009*". Maturín, Estado Monagas, Venezuela: Universidad de Oriente,

ANEXOS

Matriz de operacionalización de la variable 1: Relaciones Humanas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGO
V1 RELACIONES HUMANAS: Según Chiavenato (2007), Las relaciones humanas son las acciones y las actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos, cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y, por otro lado, también es influenciada por las otras personas. (p.92).	Acciones	Pasos	01, 02, 03	Escala de Likert. 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
		Metas	04, 05, 06	
		Cambio	07, 08, 09	
	Actitudes	Predisposición	10, 11, 12	
		Reacciones	13, 14, 15	
		Modalidad	16, 17, 18	
	Interacción	Relación	19, 20, 21	
		Personas	22, 23, 24	
		Conducta	25, 26, 27	

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desarrollo Organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGO
V2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL: Según Burke (1994) El desarrollo organizacional es un proceso de cambio en la cultura de una organización, mediante la utilización de las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría. (p.92).	Cambio	Creencias	01, 02, 03	Escala de Likert. 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
		Actitudes	04, 05, 06	
		Valores	07, 08, 09	
	Cultura	Patrón	10, 11, 12	
		Principios	13, 14, 15	
		Grupo	16, 17, 18	
	Conducta	Personas	19, 20, 21	
		Psicología	22, 23, 24	
		Sociología	25, 26, 27	

MATRIZ DE CONSISTEMCIA

RELACIONES HUMANAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA RED N° 12 UGEL N° 03, PUEBLO LIBRE

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TIPO DE ESTUDIO
¿De qué manera las Relaciones humanas se relacionan con el desarrollo organizacional en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre-2015?	Determinar si las Relaciones humanas se relacionan con el desarrollo organizacional en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre -2015.	Existe relación entre las Relaciones humanas y el desarrollo organizacional en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre-2015	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, correlacional, descriptiva , transversal</p> <p>Donde: M : Muestra R : Relación de variables V1: Relaciones Humanas.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones • Actitudes • Interacción <p>V2: Desarrollo organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio • Cultura • Conducta <p>POBLACION Y MUESTRA 132 docentes del distrito de pueblo Libre MUESTRA: CENSAL n : 132 profesores. MÉTODO: Hipotético deductivo</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Qué relación existe entre las Relaciones humanas y el cambio en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre- 2015?	Determinar la relación de las Relaciones humanas con el cambio en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre -2015.	Existe relación entre el cambio y las Relaciones humanas en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre-2015	
¿Qué relación existe entre las Relaciones humanas y la cultura en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre- 2015?	Determinar la relación de las Relaciones humanas con la cultura en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre-2015.	Existe relación entre la cultura y las Relaciones humanas en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre-2015	
¿Qué relación existe entre las Relaciones humanas y la conducta en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre- 2015?	Determinar la relación de las Relaciones humanas con la conducta en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre-2015.	Existe relación entre la conducta y las Relaciones humanas en la red educativa N° 12 de la UGEL N° 03 del distrito de Pueblo Libre-2015	

CUESTIONARIO DE RELACIONES HUMANAS

Estimado docente:

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción de las **Relaciones Humanas** por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de Maestría en Administración de la Educación realizada en la **universidad Cesar Vallejo**, se le sugiere responder a todas las proposiciones y evitar redactar su nombre, apellido ya que es totalmente anónimo.

1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

ITEMS						
DIMENSION 1: ACCIONES		1	2	3	4	5
01	Considera que en su I.E. se cumple con los objetivos de los proyectos programados.					
02	Cree que las acciones positivas entre colegas consolidan las relaciones humanas.					
03	Demuestra buena actitud al surgir acontecimientos inesperados					
04	Considera que en su I.E. Debe planificarse metas para mejorar las relaciones humanas.					
05	Cree que su área curricular cumple con las metas de los proyectos programados					
06	Considera un tiempo para realizar acciones positivas en favor de su I.E.					
07	Cree que su comunidad educativa está de acuerdo con los cambios a favor de la I.E.					
08	Cree que los directivos deben de estar sujetos a cambios de acuerdo a la realidad de su I.E.					
09	Considera que los cambios que se están dando en su I.E. son positivos.					
DIMENSION 2: ACTITUDES		1	2	3	4	5
10	Se siente predispuesto a ser evaluado por colegas menores que Ud.					
11	Se siente predispuesto a las reconciliaciones entre compañeros.					
12	Cree que la predisposición refiere a la disposición anticipada de alguna cosa.					
13	Considera que las reacciones apresuradas siempre son las más adecuadas.					
14	Cree que debemos de aceptar y tolerar las reacciones variadas de las personas.					
15	. Cree aceptable las reacciones de sus colegas en reuniones diversas.					
16	Considera que modalidad es el modo de ser o de manifestarse una cosa.					
17	Cree que el modo de expresión asertiva beneficia las relaciones interpersonales en su I.E.					
18	Cree que la manera de actuar expresa la forma de ser de cada persona.					
DIMENSION 3: INTERACCION		1	2	3	4	5
19	Considera positivas las relaciones interpersonales entre el director y los docentes de su I.E.					
20	Mantiene una relación armoniosa con los trabajadores de su I.E.					
21	Considera que las relaciones con sus compañeros de áreas curriculares son buenas.					
22	Cree que las personas debemos saber aceptar críticas constructivas					
23	En su I.E. sus colegas sus colegas son personas que practican los valores básicos.					

24	Cree que todas las personas tenemos diferentes puntos de vista, por ello, debemos respetarnos.					
25	Considera que las conductas apropiadas de los directivos benefician el clima de la I.E.					
26	Cree que las conductas ejemplares de los docentes benefician la imagen de la I.E.					
27	Cree que la conducta ejemplar del docente influye positivamente en la formación del educando.					

CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción del **Desarrollo Organizacional** por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de Maestría en Administración de la Educación realizada en la **universidad Cesar Vallejo**, se le sugiere responder a todas las proposiciones y evitar redactar su nombre, apellido ya que es totalmente anónimo

1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

ITEMS						
DIMENSION 1: CAMBIO		1	2	3	4	5
01	Considera que las creencias son respetadas en su Institución educativa.					
02	Considera que en su I.E. La búsqueda planificada del cambio es constante.					
03	Le es fácil adaptarse a los cambios que se están generando en su I.E.					
04	Demuestra buena actitud al surgir acontecimientos inesperados.					
05	Participa en los cambios generados en su Institución educativa.					
06	Acepta alcances y sugerencias para el cambio planificado					
07	Considera que los docentes deben de adoptar sólidos valores morales y éticos.					
08	Considera redefinir sus valores para mejorar en su I.E.					
09	Cree que el primer valor Institucional debe de ser la calidad de los servicios educativos.					
DIMENSION 2: CULTURA		1	2	3	4	5
10	Considera que la cultura organizacional de su I.E. está basada en patrones de aprendizaje					
11	Percibe ser guiado correctamente por la dirección de su I.E.					
12	Está de acuerdo con las fechas cívicas programadas en su institución educativa.					
13	Considera que los principios son conjuntos de valores que rigen en una persona o grupo.					
14	Considera que los principios básicos de un grupo son parte de una cultura.					
15	Cree que la cultura religiosa es un fundamento relativo en su institución educativa.					
16	Considera que formar grupos de trabajo docente fortalece a la I.E.					
17	Considera que todos debemos de participar en las actividades formadas por la I.E.					
18	Mantiene reglas específicas para formar grupos de trabajo con sus estudiantes.					
DIMENSION 3 : CONDUCTA		1	2	3	4	5
19	Cree que las personas son el capital humano más importante en una organización.					
20	En su I.E. cada persona es valorada según su desempeño laboral.					
21	Considera que las personas de su comunidad educativa están en proceso de cambio.					

22	Cree que el servicio psicológico es imprescindible en el desarrollo de las I.E.						
23	Cree que la psicología debe de estar presente desde la infancia en su I.E.						
24	Considera que la psicología sirve de apoyo en el área de tutoría de su I.E.						
25	Cree que los conocimientos de la sociología ayuda a conocer y comprender la cultura de su I.E.						
26	Cree que la sociología ayuda en los procesos de cambio y/o evolución de cultura de su I.E.						
27	Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.						

Anexo 4.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES HUMANAS

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ACCIONES							
1	Considera que en su I.E. se cumple con los objetivos de los proyectos programados.	✓		✓		✓		
2	Cree que las acciones positivas entre colegas consolidan las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
3	Demuestra buena actitud al surgir acontecimientos inesperados	✓		✓		✓		
4	Considera que en su I.E. Debe planificarse metas para mejorar las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
5	Cree que su área curricular cumple con las metas de los proyectos programados	✓		✓		✓		
6	Considera un tiempo para realizar acciones positivas en favor de su I.E.	✓		✓		✓		
7	Cree que su comunidad educativa está de acuerdo con los cambios a favor de la I.E.	✓		✓		✓		
8	Cree que los directivos deben de estar sujetos a cambios de acuerdo a la realidad de su I.E.	✓		✓		✓		
9	Considera que los cambios que se están dando en su I.E. son positivos.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se siente predispuesto a ser evaluado por colegas menores que Ud.	✓		✓		✓		
11	Se siente predispuesto a las reconciliaciones entre compañeros.	✓		✓		✓		
12	Cree que la predisposición refiere a la disposición anticipada de alguna cosa.	✓		✓		✓		
13	Considera que las reacciones apresuradas siempre son las más adecuadas	✓		✓		✓		
14	Cree que debemos de aceptar y tolerar las reacciones variadas de las personas	✓		✓		✓		
15	Cree aceptable las reacciones de sus colegas en reuniones diversas.	✓		✓		✓		
16	Considera que modalidad es el modo de ser o de manifestarse una cosa.	✓		✓		✓		
17								

	Cree que el modo de expresión asertiva beneficia las relaciones interpersonales en su I.E.	✓		✓		✓		✓
	Cree que la manera de actuar expresa la forma de ser de cada persona.	✓		✓		✓		✓
	DIMENSIÓN 3: INTERACCION	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Considera positivas las relaciones interpersonales entre el director y los docentes de su I.E.	✓		✓		✓		
20	Mantiene una relación armoniosa con los trabajadores de su I.E.	✓		✓		✓		
21	Considera que las relaciones con sus compañeros de áreas curriculares son buenas.	✓		✓		✓		
22	Cree que las personas debemos saber aceptar críticas constructivas	✓		✓		✓		
23	En su I.E. sus colegas sus colegas son personas que practican los valores básicos.	✓		✓		✓		
24	Cree que todas las personas tenemos diferentes puntos de vista, por ello, debemos respetarnos.	✓		✓		✓		
25	Considera que las conductas apropiadas de los directivos benefician el clima de la I.E.	✓		✓		✓		
26	Cree que las conductas ejemplares de los docentes benefician la imagen de la I.E.	✓		✓		✓		
27	Cree que la conducta ejemplar del docente influye positivamente en la formación del educando	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [] 24 de Agosto del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Garro Aburto Lurmila Lourdes DNI: 09469026

Especialidad del evaluador: Docente de investigación


 Dra. Psicología Educativa y Metodología

		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cree que el modo de expresión asertiva beneficia las relaciones interpersonales en su I.E.	✓		✓		✓	
	Cree que la manera de actuar expresa la forma de ser de cada persona.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 3: INTERACCION						
19	Considera positivas las relaciones interpersonales entre el director y los docentes de su I.E.	✓		✓		✓	
20	Mantiene una relación armoniosa con los trabajadores de su I.E.	✓		✓		✓	
21	Considera que las relaciones con sus compañeros de áreas curriculares son buenas.	✓		✓		✓	
22	Cree que las personas debemos saber aceptar críticas constructivas	✓		✓		✓	
23	En su I.E. sus colegas sus colegas son personas que practican los valores básicos.	✓		✓		✓	
24	Cree que todas las personas tenemos diferentes puntos de vista, por ello, debemos respetarnos.	✓		✓		✓	
25	Considera que las conductas apropiadas de los directivos benefician el clima de la I.E.	✓		✓		✓	
26	Cree que las conductas ejemplares de los docentes benefician la imagen de la I.E.	✓		✓		✓	
27	Cree que la conducta ejemplar del docente influye positivamente en la formación del educando	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Presenta validez de contenido y constructo.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable [] 24 de Agosto del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Méndez I. Iizarbe Gliria Susana* DNI: *07059554*

Especialidad del evaluador: *Ped. CCNN, Metodología, Mg. en Gerencia Educativa, Dra. en Educación*

S. Méndez
Gliria Susana Méndez Iizarbe
 Asesora de Tesis
 Dra. en Educación
 Mg. Gerencia Educativa
 Profesora: Biología y Química

18	Cree que el modo de expresión asertiva beneficia las relaciones interpersonales en su I.E. Cree que la manera de actuar expresa la forma de ser de cada persona.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3: INTERACCION													
19	Considera positivas las relaciones interpersonales entre el director y los docentes de su I.E.	✓											
20	Mantiene una relación armoniosa con los trabajadores de su I.E.	✓											
21	Considera que las relaciones con sus compañeros de áreas curriculares son buenas.	✓											
22	Considera que las relaciones con sus compañeros de áreas curriculares son buenas.	✓											
23	Cree que las personas debemos saber aceptar críticas constructivas	✓											
24	En su I.E. sus colegas sus colegas son personas que practican los valores básicos.	✓											
25	Cree que todas las personas tenemos diferentes puntos de vista, por ello, debemos respetarnos.	✓											
26	Considera que las conductas apropiadas de los directivos benefician el clima de la I.E.	✓											
27	Cree que las conductas ejemplares de los docentes benefician la imagen de la I.E. Cree que la conducta ejemplar del docente influye positivamente en la formación del educando	✓											

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] 24 de Agosto del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Elani Ballesteros DNI: 08104561

Especialidad del evaluador: Coordinadora Educativa - Gestión UCV

Elana S. Castañeda Nájera
MAG. EN GESTIÓN EDUCACIONAL

Firma

Anexo 4.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAMBIO							
1	Considera que las creencias son respetadas en su Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Considera que en su I.E. La búsqueda planificada del cambio es constante.	✓		✓		✓		
3	Le es fácil adaptarse a los cambios que se están generando en su I.E.	✓		✓		✓		
4	Demuestra buena actitud al surgir acontecimientos inesperados.	✓		✓		✓		
5	Participa en los cambios generados en su Institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Acepta alcances y sugerencias para el cambio planificado	✓		✓		✓		
7	Considera que los docentes deben de adoptar sólidos valores morales y éticos.	✓		✓		✓		
8	Considera redefinir sus valores para mejorar en su I.E.	✓		✓		✓		
9	Cree que el primer valor Institucional debe de ser la calidad de los servicios educativos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CULTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera que la cultura organizacional de su I.E. está basada en patrones de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Percebe ser guiado correctamente por la dirección de su I.E.	✓		✓		✓		
12	Está de acuerdo con las fechas cívicas programadas en su institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Considera que los principios son conjuntos de valores que rigen en una persona o grupo.	✓		✓		✓		
14	Considera que los principios básicos de un grupo son parte de una cultura.	✓		✓		✓		
15	Cree que la cultura religiosa es un fundamento relativo en su institución educativa.	✓		✓		✓		
16	Considera que formar grupos de trabajo docente fortalece a la I.E.	✓		✓		✓		
17	Considera que todos debemos de participar en las actividades formadas por la I.E.	✓		✓		✓		

18	Mantiene reglas específicas para formar grupos de trabajo con sus estudiantes. DIMENSIÓN 3: CONDUCTA	✓		✓		✓		✓	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.	✓		✓		✓		✓	
20	En su I.E. Cada persona es valorada según su desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓	
21	Considera que las personas de su comunidad educativa están en proceso de cambio.	✓		✓		✓		✓	
22	Cree que el servicio psicológico es imprescindible en el desarrollo de las I.E.	✓		✓		✓		✓	
23	Cree que la psicología debe de estar presente desde la infancia en su I.E.	✓		✓		✓		✓	
24	Considera que la psicología sirve de apoyo en el área de tutoría de su I.E.	✓		✓		✓		✓	
25	Cree que los conocimientos de la sociología ayuda a conocer y comprender la cultura de su I.E.	✓		✓		✓		✓	
26	Cree que la sociología ayuda en los procesos de cambio y/o evolución de cultura de su I.E.	✓		✓		✓		✓	
27	Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] 24 de Agosto del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Garro Aburto Luzmila Lourdes DNI: 09469026

Especialidad del evaluador: Docente de investigación


 Luzmila Garro Aburto
 Dra. Psicología Educativa y T
 Metodología

		✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
18	Mantiene reglas específicas para formar grupos de trabajo con sus estudiantes. DIMENSIÓN 3: CONDUCTA	✓			✓			✓		
19	Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.	✓			✓			✓		
20	En su I.E. Cada persona es valorada según su desempeño laboral.	✓			✓			✓		
21	Considera que las personas de su comunidad educativa están en proceso de cambio.	✓			✓			✓		
22	Cree que el servicio psicológico es imprescindible en el desarrollo de las I.E.	✓			✓			✓		
23	Cree que la psicología debe de estar presente desde la infancia en su I.E.	✓			✓			✓		
24	Considera que la psicología sirve de apoyo en el área de tutoría de su I.E.	✓			✓			✓		
25	Cree que los conocimientos de la sociología ayuda a conocer y comprender la cultura de su I.E.	✓			✓			✓		
26	Cree que la sociología ayuda en los procesos de cambio y/o evolución de cultura de su I.E.	✓			✓			✓		
27	Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.	✓			✓			✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta vididez de contenido y constructo.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [] 24 de Agosto del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Méndez Ilizarbe Gliria Susana DNI: 07050554

Especialidad del evaluador: Prof. CCNN, Metodología, Mg. en Gerencia Educativa, Dra. en Educación

S. Méndez
Gliria Susana Méndez Ilizarbe
 Dra. en Investigación
 Asesora de Tesis
 Mg. Gerencia Educativa
 Profesora Biología y Química

18	Mantiene reglas específicas para formar grupos de trabajo con sus estudiantes. DIMENSION 3: CONDUCTA	✓		✓		✓		✓	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.	✓		✓		✓		✓	
20	En su I.E. Cada persona es valorada según su desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓	
21	Considera que las personas de su comunidad educativa están en proceso de cambio.	✓		✓		✓		✓	
22	Cree que el servicio psicológico es imprescindible en el desarrollo de las I.E.	✓		✓		✓		✓	
23	Cree que la psicología debe de estar presente desde la infancia en su I.E.	✓		✓		✓		✓	
24	Considera que la psicología sirve de apoyo en el área de tutoría de su I.E.	✓		✓		✓		✓	
25	Cree que los conocimientos de la sociología ayuda a conocer y comprender la cultura de su I.E.	✓		✓		✓		✓	
26	Cree que la sociología ayuda en los procesos de cambio y/o evolución de cultura de su I.E.	✓		✓		✓		✓	
27	Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [] 24 de Agosto del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Blanca Elizabeth Ruiz DNI: 881091563

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Educativa - Hordex Nev.


Blanca Elizabeth Ruiz
MAE EN GESTIÓN EDUCACIONAL

Firma

Base de datos de Relaciones Humanas

3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5	
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5	
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5	
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	

4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5		
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	
3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5	
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5	
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5	
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5	

Base de datos de Desarrollo Organizacional

3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5

3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5

3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4
4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5
1	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5
1	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	1	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	5	5
4	5	4	2	3	3	5	5	3	1	2	3	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	1	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	1	4	3	4	2	3	4	1	3	1	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4
3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Estadísticos total-elemento de la variable Relaciones Humanas

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Considera que en su I.E. se cumple con los objetivos de los proyectos programados.	103,45	94,892	,233	,853
Cree que las acciones positivas entre colegas consolidan las relaciones humanas.	102,50	89,421	,550	,841
Demuestra buena actitud al surgir acontecimientos inesperados.	102,80	94,484	,428	,846
Considera que en su I.E. debe planificarse metas para mejorar las relaciones humanas.	102,45	94,576	,251	,852
Cree que su área curricular cumple con las metas de los proyectos programados.	102,95	93,734	,350	,848
Considera un tiempo para realizar acciones positivas en favor de su I.E.	102,75	88,829	,634	,838
Cree que su comunidad educativa está de acuerdo con los cambios a favor de la I.E.	102,65	97,292	,182	,852
Cree que los directivos deben de estar sujetos a cambios de acuerdo a la realidad de su I.E.	102,50	89,526	,634	,839
Considera que los cambios que se están dando en su I.E. son positivos.	102,65	92,345	,561	,842
Se siente predispuesto a ser evaluado por colegas menores que Ud.	102,85	91,503	,475	,844
Se siente predispuesto a las reconciliaciones entre compañeros.	102,60	92,989	,435	,845
Cree que la predisposición refiere a la disposición anticipada de alguna cosa.	102,80	91,537	,675	,840
Considera que las reacciones apresuradas siempre son las más adecuadas.	103,65	101,187	-,110	,881

Cree que debemos de aceptar y tolerar las reacciones variadas de las personas.	103,40	87,095	,627	,838
Cree aceptable las reacciones de sus colegas en reuniones diversas.	103,15	99,608	,002	,858
Considera que modalidad es el modo de ser o de manifestarse una cosa.	102,90	91,779	,485	,844
Cree que el modo de expresión asertiva beneficia las relaciones interpersonales en su I.E.	102,45	98,471	,133	,853
Cree que la manera de actuar expresa la forma de ser de cada persona.	102,65	91,818	,693	,840
Considera positivas las relaciones interpersonales entre el director y los docentes de su I.E.	103,15	91,608	,502	,843
Mantiene una relación armoniosa con los trabajadores de su I.E.	102,50	95,842	,332	,849
Considera que las relaciones con sus compañeros de áreas curriculares son buenas.	102,85	89,608	,594	,840
Cree que las personas debemos saber aceptar críticas constructivas.	102,40	90,253	,764	,837
En su I.E. Sus colegas son personas que practican los valores básicos.	102,85	90,134	,674	,838
Cree que todas las personas tenemos diferentes puntos de vista, por ello, debemos respetarnos.	102,30	96,747	,326	,849
Considera que las conductas apropiadas de los directivos benefician el clima de la I.E	102,65	89,713	,628	,839
Cree que las conductas ejemplares de los docentes benefician la imagen de la I.E.	102,35	98,239	,141	,853
Cree que la conducta ejemplar del docente influye positivamente en la formación del educando.	102,00	100,316	-,034	,855

Estadísticos total-elemento de la variable Desarrollo Organizacional

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Considera que las creencias son respetadas en su Institución educativa.	104,05	103,839	,769	,854
Considera que en su I.E. La búsqueda planificada del cambio es constante.	104,50	106,579	,372	,867
Le es fácil a Ud. Adaptarse a los cambios que se están generando en su I.E.	103,45	102,576	,775	,853
Demuestra buena actitud al surgir acontecimientos inesperados.	103,20	111,958	,276	,868
Participa en los cambios generados en su Institución educativa.	103,30	107,063	,668	,858
Acepta alcances y sugerencias para el cambio planificado.	102,95	113,418	,496	,865
Considera que los docentes deben de adoptar solidos valores morales y éticos.	102,70	110,326	,494	,863
Considera redefinir sus valores para mejorar en su I.E.	103,15	108,871	,464	,863
Cree que el primer valor Institucional debe de ser la calidad de los servicios educativos.	103,05	111,734	,257	,869
Considera que la cultura organizacional de su I.E. está basada en patrones de aprendizaje	103,55	108,050	,496	,862
Percibe Ud. Ser guiado correctamente por la dirección de su I.E.	103,55	114,576	,198	,869
Esta de acuerdo con las fechas cívicas programadas en su institución educativa.	103,35	107,397	,488	,862
Considera que los principios son conjuntos de valores que rigen en una persona o grupo.	102,95	113,524	,370	,866

Considera que los principios básicos de un grupo son parte de una cultura.	103,00	101,579	,690	,855
Cree que la cultura religiosa es un fundamento relativo en su institución educativa.	103,60	110,147	,269	,870
Considera que formar grupos de trabajo docente fortalece a la I.E.	102,90	106,621	,602	,859
Considera que todos debemos de participar en las actividades formadas por la I.E.	102,70	119,379	-,154	,874
Mantiene reglas específicas para formar grupos de trabajo con sus estudiantes.	103,20	100,589	,666	,855
Cree que las personas son el capital humano más importante en una organización.	102,90	113,568	,290	,867
En su I.E. cada persona es valorada según su desempeño laboral.	103,65	112,345	,175	,874
Considera que las personas de su comunidad educativa están en proceso de cambio.	103,60	109,305	,568	,861
Cree que el servicio psicológico es imprescindible en el desarrollo de las I.E.	102,80	112,274	,263	,868
Cree que la psicología debe de estar presente desde la infancia en su I.E.	102,50	116,158	,145	,869
Considera que la psicología sirve de apoyo en el área de tutoría de su I.E.	102,65	109,187	,574	,861
Cree que los conocimientos de la sociología ayuda a conocer y comprender la cultura de su I.E.	102,80	111,326	,384	,865
Cree que la sociología ayuda en los procesos de cambio y/o evolución de cultura de su I.E.	102,90	109,463	,530	,862
Cree que los aportes de la sociología mejoran la conducta en su I.E.	102,95	115,524	,153	,870

**TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACION DE
SPEARMAN**

5) Interpretar el valor de “Rho”:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Alta correlación

De 0.80 a 1.00 Muy alta correlación

(Bisquerra, 1987, p. 189).