



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relaciones humanas y clima laboral del personal de la
institución educativa “Fe y Alegría N° 35” del distrito de
Barranca, 2014.**

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

AUTORA:

Br. Criceli Nola Rodas Rodas

ASESOR:

Mg. Arturo Jesús Aparicio Estrada

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2016

Dedicatoria

A mis hijos Walter y Emily, por ser mi motivo para seguir creciendo profesionalmente. A mi esposo Walter por todo su amor y su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Al Mgrt. Arturo Jesús Aparicio Estrada por su apoyo como asesor para poder culminar la presente tesis y por sus grandes aportes y sugerencias para poder mejorar profesionalmente.

A la directora y docentes de las Institución Educativa “Fe y Alegría N° 35” del distrito de Barranca por su tiempo, colaboración y apoyo. Así como a las amistades que alentaron en todo momento la decisión de concluir satisfactoriamente.

Declaración jurada

Yo, Criceli Nola Rodas Rodas, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 27990838, con la tesis titulada “Relaciones humanas y clima laboral de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 35 del distrito de Barranca 2014”. Declaro bajo juramento que:

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

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

Barranca 16 de enero del 2015

Criceli N. Rodas Rodas

DNI N° 27990838

PRESENTACIÓN

SEÑOR PRESIDENTE

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Clima laboral y relaciones humanas en la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 35” del distrito de Barranca 2014” con la finalidad de establecer la correlación entre el clima laboral y las relaciones humanas, bajo un diseño de investigación correlacional transversal, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magíster en Educación en Administración de la educación.

El documento consta de seis capítulos, en el capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema, toda vez que se hace la formulación del problema general y específicos, en el capítulo II encontramos el marco referencial integrado por los antecedentes y marco teórico que nos permite sustentar nuestro estudio; en el capítulo III se hará una caracterización de las hipótesis y las variables de estudio; el capítulo IV nos presenta los lineamientos metodológicos; el capítulo V está compuesto por los resultados obtenidos; de igual manera el capítulo VI contiene la discusión donde se discuten con las teorías y con los antecedentes presentados, además contiene las conclusiones a la que se llegó en el presente trabajo, con lo cual queremos contribuir conocimientos científicos que pueden ser utilizados en la toma de decisiones encaminadas a mejorar la gestión interna de una institución y el correspondiente clima laboral.

Ponemos a su consideración el presente trabajo, para su valoración respectiva.

La autora.

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
I. Planteamiento del problema	
1.1.1. Realidad problemática	16
1.1.2. Formulación del problema	18
1.1.3. Justificación	19
1.1.4. Objetivos	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos	21
II. Marco referencial.	
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	30
2.2. Marco teórico	34
III. Hipótesis y variables	
3.1. Hipótesis	89
Hipótesis General	89
Hipótesis Específicas.	89
3.1. Identificación de variables	89
3.2. Descripción de variables	90

3.2.1. Definición conceptual	90
3.2.2. Definición operacional	90
3.3. Operacionalización de variables	91
IV. Marco metodológico	
4.1. Tipo de investigación	93
4.2. Población, muestra y muestreo	94
4.3. Diseño de Investigación	95
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	95
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	99
4.6. Procedimiento de recolección de datos	101
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	102
V. Resultados.	
5.1. Presentación de resultados	104
5.2. Contrastación de las hipótesis.	112
VI. Discusión	119
Conclusiones.	123
Recomendaciones	125
Referencias bibliográficas	126
Anexos	
Anexo 1. Instrumento de la variable Relaciones Humanas	
Anexo 2. Instrumento de la variable Clima Organizacional	
Anexo 3. Matriz de Consistencia	
Anexo 4. Certificados de validez de contenido relaciones humanas	
Anexo 5. Certificados de validez de contenido clima laboral	
Anexo 6. Resultados de las pruebas piloto de confiabilidad.	
Anexo 7. Base de datos	

Lista de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de variables	91
Tabla 2: Distribución de la Población	94
Tabla 3: Validez del cuestionario sobre inteligencia lingüística	100
Tabla 4: Validez de la encuesta de estilos de aprendizaje	100
Tabla 5: Prueba de Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento de Relaciones Humanas.	114
Tabla 6: Prueba de Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de la Prueba EDCO sobre Clima Laboral.	101
Tabla 7: Frecuencias del nivel de relaciones humanas en la I.E.	104
Tabla 8: Frecuencias del nivel de clima laboral	105
Tabla 9: Tabla de contingencia. Clima laboral y comunicación	106
Tabla 10: Tabla de contingencia. Clima laboral y liderazgo.	107
Tabla 11: Tabla de contingencia. Clima laboral y dinámica de grupo	108
Tabla 12: Tabla de contingencia. Clima laboral y motivación.	109
Tabla 13: Tabla de contingencia. Clima laboral y conocimiento.	110
Tabla 14: Tabla de contingencia. RR.HH. y clima laboral.	111
Tabla 16: Relación entre el nivel de comunicación del personal y el estado del clima laboral.	112
Tabla 17: Relación entre el nivel de estado del clima laboral y el nivel de liderazgo.	113
Tabla 18: Relación entre la dinámica de grupo y el nivel de estado del clima laboral.	114
Tabla 19: Relación entre el nivel de motivación y el estado del clima laboral.	115
Tabla 20: Relación entre el nivel de estado del clima laboral y el nivel de conocimiento.	116
Tabla 21: Relación entre las variables clima laboral y RR.HH.	117

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Frecuencia de la variable relaciones humanas	104
Figura 2: Frecuencias del nivel de clima laboral	105
Figura 3: Relación entre el nivel de clima laboral y de comunicación.	106
Figura 4: Relación entre el nivel de clima laboral y liderazgo.	107
Figura 5: Relación entre el nivel de clima laboral y dinámica grupal.	108
Figura 6: Relación entre el nivel de clima laboral y motivación.	109
Figura 7: Relación entre el nivel de clima laboral y conocimiento.	110
Figura 8: Relación entre el nivel de relaciones humanas y clima laboral.	111

Resumen.

La presente investigación busco dar respuesta al problema de investigación formulado: ¿Existe relación entre las relaciones humanas y el clima laboral del personal en la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 35” del distrito de Barranca, 2014? El objetivo establecido fue establecer la correlación entre las relaciones humanas y el clima laboral, ya que se busca determinar concretamente los factores asociados al desarrollo del clima laboral, a fin de poder plantear estrategias de gestión que busquen hacer más eficientes los procesos pedagógicos y de gestión institucional, toda vez que permita la mejora de la calidad educativa.

Para llevar a cabo la presente investigación, utilizó como población de estudio un total de 55 personas que forman parte del personal de la I.E. Fe y Alegría N° 35. Establecer la relación entre las variables y cumplir con los objetivos generales y específicos se pudo conseguir siguiendo los procedimientos metodológicos bajo el enfoque cuantitativo, ciñéndonos a la estructura del diseño de investigación no experimental de tipo correlacional transversal. Los datos fueron procesados estadísticamente mediante un software estadístico denominado SPSS versión 19. En el caso de la variable clima laboral se utilizó un instrumento validado por investigaciones anteriores, en el caso de la variable relaciones humanas, la autora procedió a construir un instrumento en función a las dimensiones de la variable estudiada, el mismo que ha sido validado mediante el juicio de expertos y la prueba estadística de confiabilidad.

Mediante la prueba estadística de hipótesis Correlación de Spearman se concluye que las relaciones humanas se relacionan significativamente con el clima laboral, confirmándose de esta manera la hipótesis general propuesta para el presente trabajo de investigación.

Palabras clave: Relaciones humanas, clima laboral.

Abstract.

This research seeks to answer the research question formulated: Is there a relationship between human relations and the working environment of staff in the School "Fe y Alegría N° 35" Canyon District, 2014? The stated goal was to establish the correlation between human relations and the work environment, since it is looking specifically determine the factors associated with the development of the working environment, in order to raise management strategies that seek to make learning processes more efficient and Management institutional, since it allows the improvement of educational quality.

To conduct this research, used as study population comprises 55 people who are part of the EI staff Fe y Alegría N° 35. To establish the relationship between the variables and meet the aims and objectives could be achieved by following the methodological procedures under the quantitative approach, keeping to the structure of non-experimental research design correlational cross. The data were statistically processed using a statistical software called SPSS version 19. In the case of the working environment Variable validated by previous research, in the case of human relations variable, instrument the author proceeded to build an instrument function was used size of the variable studied, the same that has been validated by expert judgment and statistical reliability test.

Using statistical hypothesis testing Spearman correlation is concluded that human relationships are significantly related to the work environment, thus confirming the proposal for this research general hypothesis.

Keywords: Relationship, working environment.

Introducción.

El tema de Clima Organizacional constituye un tema de interés en nuestra actualidad, y se ha convertido en un punto de relevante importancia estratégica. Es una fortaleza que bien encaminada conduce a las instituciones educativas hacia una excelencia educativa, por lo tanto es muy importante tener presente el sentir de las personas que participan en una Institución Educativa; quiénes son, qué ideas se forman de sí mismos, qué se merecen, qué son capaces de hacer, y hacia dónde apuntan como institución educativa.

Estos preconceptos reaccionan frente a diversos factores relacionados con la cultura organizacional, el modelo organizacional, el potencial humano, las coincidencias o discrepancias que tiene la realidad diaria, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo que conviven en el espacio laboral; van conformando el clima institucional en los diferentes ámbitos educativos.

Según lo expuesto permite remarcar la importancia de nuestro estudio en el desarrollo de las Instituciones Educativas; por ello, esta investigación se encuentra estructurada en seis capítulos, de la siguiente manera:

Capítulo I: Abarca el planteamiento del problema, donde exponemos de manera general el problema, toda vez que se formula en forma general y específica, todo acorde a la realidad problemática observada y descrita y justificado el problema bajo el enfoque teórico, práctico, metodológico, social y epistemológico. Asimismo comprende los objetivos de investigación que delinear las acciones a desarrollar en el presente estudio.

Capítulo II: Comprende el marco referencial que le brinda el sustento teórico a la investigación, abarcando los antecedentes, la fundamentación científica, el marco teórico que nos permite citar los estudios y definiciones sobre las variables de estudio: Relaciones humanas y el clima organizacional.

Capítulo III: Se refiere al planteamiento de las hipótesis y la caracterización de las variables de la investigación, de igual manera se procede a la operacionalización donde se desintegra cada variable en sus respectivas dimensiones y variables.

Capítulo VI: Desarrolla el marco metodológico, describiendo de manera precisa el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de la información.

Capítulo V: En este apartado se muestran los resultados, donde primero se presentan los resultados en términos de estadística descriptiva y se procede a la contrastación de hipótesis, mediante la prueba estadística correspondiente, en el presente caso se procedió a utilizar la prueba Correlación de Spearman, los resultados van acompañados de sus respectivas tablas, figuras e interpretación

Capítulo VI: Es el más importante de la investigación ya que abarca la discusión de los resultados, contrastándolos con las teorías o manejo teórico citado, así como con los antecedentes o estudios soporte.

Un acápite adicional contiene las conclusiones donde se indica los niveles en que se expresan las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional docente, según la percepción de los sujetos de la investigación.

Una sección seguida contiene las recomendaciones, éstas se plantean como producto del estudio realizado, y buscan incrementar las investigaciones asociadas al tema a su vez que cumplen con el fin práctico de la investigación.

En el siguiente apartado encontraremos las referencias bibliográficas utilizadas en la elaboración de la investigación.

Finalmente encontramos a los anexos, que contienen la matriz de consistencia, entendida como la columna vertebral de la tesis, los instrumentos utilizados en el presente estudio acompañado de su respectiva ficha de validación y la base de datos resultado de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

La autora