

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



Relaciones Interpersonales y Gestión Administrativa en la
Unidad de Gestión Educativa Local N°6- Lima-2016

Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora:

Rojas Saboya Elsa Victoria

Asesor:

Boris Vladimir Villanque Alegre

Código ORCID: 0000-0002-1449-6989

Huacho – Perú

2020

PALABRAS CLAVE

Tema	Relaciones interpersonales, Gestión administrativa
Especialidad	Educación

KEYS WORDS

Topic	Interpersonal relations, administrative management
Specialty	Education

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación:	Gestión de la educación
Área	Educación y Humanidades
Sub. Área	Humanidades
Disciplina	Ciencias Sociales Interdisciplinaria
Sub. Líneas Campo de Investigación	Gestión y Administración de la educación

TÍTULO

**Relaciones Interpersonales y Gestión Administrativa en la Unidad de
Gestión Educativa Local N°6 - Lima-2016**

TITLE

**Interpersonal Relations and Administrative Management at Unidad de
Gestion Educativa Local N°6 - Lima-2016**

RESUMEN

En la tesis hemos analizado relaciones interpersonales y Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima - 2016, con la finalidad de aplicar de manera eficiente, continua y adecuada las estrategias de administración en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima -2016; el trabajo de investigación se desarrolló con dos variables: Relaciones Interpersonales y Gestión Administrativa, de las cuales se conceptualizaron ambas variables. El trabajo es descriptivo-correlacional; las relaciones interpersonales, es transversal; se hizo entre los años 2016-2017, se tomó como muestra a 30 trabajadores, a quienes se les aplicó la encuesta. Se validó los instrumentos por juicio de expertos, se determinó confiabilidad con datos estadísticos de Alfa de Cronbach para ambas variables sobre 36 ítems con una alta consistencia interna de ,920 basada en los elementos tipificados. La presente tesis tiene como problema que algunos trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6 no se relacionan con los demás y no tratan de mejorarla calidad de servicio que presta a la institución. Los resultados de análisis de datos indican la correlación que existe entre dos variables de estudio, su principal conclusión fue: correlación expresiva, alta correspondiente a relaciones interpersonales y gestión administrativa; siendo el grado de correlación obtenido es elocuente cuyo significado llega al grado o nivel 0,01 una intensidad alta (0.653**). Además, se plantearon recomendaciones para poder superar la vinculación en las personas de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6.

ABSTRACT

The present research work was carried out with the objective of analyzing the interpersonal relationships and administrative management in Unidad de Gestion Educativa Local N° 6 Lima - 2016. Pretending to verify if their concepts are applied continuously and adequately, which allows them to manage in an efficient way the Unidad de Gestion Educativa Local N° 6 The work was developed with two variables: Interpersonal Relations and Administrative Management, of which both variables were conceptualized. Due to its depth level, it is descriptive of correlational design; since the interpersonal relationships in the administrative management was analyzed, during the years 2016-2017, with a qualitative approach, with quantitative elements, using empirical and theoretical methods, with a sample of 30 workers, the survey was applied the questionnaire for validated expert judgment and determined using Cronbach's Alpha for both variables on 36 items with a high internal consistency of 920 based on the typed elements. This thesis was based on the general problem in Interpersonal Relations and Administrative Management of Unidad de Gestion Educativa Local N° 6 - Lima - 2016 With the analysis of the data obtained the results indicate that there is a relationship between two study variables, its main conclusion was: There is positive relationship in correspondent interpersonal relationships and administrative management of the workers in sample; since the degree of correlation obtained is significant at the 0.01 level (bilateral), with a high intensity (0.653 **). In addition, recommendations were made to improve interpersonal relations in administrative management in Unidad de Gestion Educativa Local N° 6.

ÍNDICE

PALABRAS CLAVE	i
TÍTULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INDICE	v
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes y fundamentación científica	2
1.2 Justificación de la investigación	19
1.3 Problema	19
1.4 Conceptualización de las variables	21
1.5 Hipótesis	24
1.6 Objetivos	24
II. METODOLOGÍA	25
2.1 Tipo de investigación	25
2.2 Población y muestra	26
2.3 Técnicas e instrumentos de investigación	27
2.4 Técnicas de procesamiento y análisis de información	32
III. RESULTADOS	36
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	78
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
5.1. Conclusiones	80
5.2. Recomendaciones	81
VI. AGRADECIMIENTOS	82
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
VII. ANEXOS Y APÉNDICES	88
Anexo 1: Matriz de Consistencia	89
Anexo 2: Matriz de Consistencia Metodológica	90
Anexo 3: Cuadro de Operacionalización de las Variables	92

Anexo 4: Instrumentos	97
Anexo 5: Cuadro validación de juicio de expertos	101
Anexo 6: Estadístico elemento de Alfa de Cronbach	102
Anexo 7: Tabulación de datos	107

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado Las relaciones interpersonales, gestión administrativa está orientado a identificar las cualidades de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6, quienes están dedicados a labores administrativas con la finalidad de brindar servicios profesionales para el bienestar de la instituciones educativas; directores , docentes y al público; asesora, orienta, facilita los documentos de Gestión emanados del ministerio de educación y la DRELM; cómo se explica, la relación interpersonal, lo cual definitivamente trasciende el vínculo de la comunicación interpersonal; adicionalmente las relaciones interpersonales se entienden como la convivencia armónica entre los trabajadores que laboran en esta dependencia, quienes tienen diferentes formas de pensar, actuar y comunicar con cada uno de los trabajadores administrativos; el presente trabajo se estructuró en cinco partes o capítulos en los que se presentan los temas relacionados con los trabajadores en la gestión administrativa: El primero trata sobre la fundamentación científica, los hechos nacionales e internacionales, las justificaciones y las fundamentación científica. El segundo, sobre el planteamiento y formulación del problema. El tercer, el desarrolló del marco teórico. Capítulo cuarto trata sobre la metodología, hipótesis, variables, objetivos, población, muestra y tratamiento estadístico y el último capítulo abarca análisis y discusión de resultados del trabajo; finalmente abordamos las conclusiones y las sugerencias del trabajo realizado, de acuerdo a las referencias usadas en el presente trabajo de investigación y los diversos apéndices que sintetizan y consolidan al trabajo.

1.1 Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Salinas, (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes*, el trabajo de investigación se realizó en la I.E. experimental de Ambato, provincia de Tungurahua, presentado a la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, en la conclusión aclaró que hay impacto de gestión administrativa para mejorar las estrategias de enseñanza de los docentes de la institución educativa.

Zaga (2011), La investigación titulada *El clima organizacional con el desempeño del docente*, resaltó para adquirir el clima institucional es necesario la toma de conciencia, así lograr calidad total en el servicio educativo favorable.

Vides (2011) *Relaciones interpersonales de jóvenes que utilizan redes sociales*, tesis presentada a la universidad Rafael Landívar de Guatemala, en esta investigación llegó a la siguiente conclusión: Que los estudiantes de primer año fomentan relaciones interpersonales comunicándose e intercambiando la información de persona a persona mediante las redes sociales.

Arévalo (2011), en el trabajo de investigación Programa *de relaciones humanas para mejorar las relaciones interpersonales de los catedráticos y alumnos*, presentada a la Universidad de San Carlos de Guatemala, esta tesis fue de tipo cuasi experimental y concluyó con un proyecto para capacitar a los profesores en la mejora de relaciones humanas.

Arce (2011). Investigación titulada *Influencia de la Gestión universitaria en el Clima Organizacional*, en la tesis analizó la correlación entre la gestión universitaria y el clima institucional, siendo el objetivo fortalecer y elevar los recursos personales de la institución.

Flores (2017). En su trabajo de investigación *Mejora de la gestión administrativa en los servicios educativos virtuales del área de gestión académica de IPAE*, tesis presentada a la Universidad Privada del Norte, en su conclusión menciona que hubo mejora en trato personal entre los trabajadores del área administrativa, por lo que, en los dos semanas de diplomados virtuales la deserción estudiantil redujo a 20% y la matrícula aumentó a 50%, por lo que hubo mejora en la parte administrativa de educación virtual que se hizo a través de una guía de trabajo. (p. 43)

Dioses (2019.) en su trabajo de investigación *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente de la I.E. N° 20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica, 2017*, tesis presentado a la Universidad Cesar Vallejo, en su conclusión mencionó que la influencia directa y significativa es muy alta en relaciones interpersonales; alta, en la comunicación; muy alta, en actitudes; alta, en convivencia en relación a esta institución educativa.

Ríos (2018). En su tesis *Gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba, 2018*, presentada a la Universidad César Vallejo, en su conclusión resaltó que la relación entre los trabajadores del área administrativa y personal de servicio o de mantenimiento está entre regular y buena. (p.41)

Fundamentación científica.

Las relaciones interpersonales

Forma parte de las relaciones sociales que consiste en la interacción entre dos o más seres humanos que se relacionan de manera recíproca; este tipo de relación se establece a través de la comunicación estrecha entre patronal y trabajador, entre padres e hijos, relaciones íntimas amorosas.

Las personas nacemos con la capacidad de relacionarnos con los demás, a lo que llamamos relaciones interpersonales y nos sirve, entre otras cosas para construimos nuestra identidad, nuestra manera de ser.

Las relaciones interpersonales.

Las habilidades sociales consisten en la relación interpersonal, en las conductas observables de cada ser humano, en la conservación de la amistad, en intercambiar opiniones y experiencias vividas. El ser humano siempre necesita vivir en sociedad para compartir las ideas con otros seres humanos.

Las relaciones humanas

Se basan en la confianza que debe procurarse que en los grupos humanos y en especial en los grupos de trabajo de las organizaciones y empresas para que exista un clima apropiado y confianza recíproca, Ramírez, S. (2002) destacó:

“Que la confianza recíproca es un mecanismo que provoca y produce un clima de confianza actúa tres direcciones o sentidos: Desde la dirección o gerencia hacia sus trabajadores, desde los trabajadores hacia las jefaturas y hacia la gerencia y horizontalmente entre todo el personal. Este clima se puede lograr de una manera siendo confiables en todas las actuaciones con el personal de una empresa” (51)

En el nivel jerárquico más alto de un grupo humano para lograr que la actitud de la autoridad sea percibida y reconocida como confiable desde los cargos menores pasando por el personal jerárquico en general por los subordinados directos de la gerencia en especial.

Las relaciones personales

Es la acción en la cual intervienen dos o más sujetos para establecer relaciones humanas respetando su interculturalidad y normas que rigen la convivencia social; un individuo se relaciona con los otros de manera armónica, familiar, colectiva o laboral, sin discriminar sus ideas, opiniones, experiencias y anécdotas. Orozco, D. (2006) planteó: “Que las relaciones humanas rigen la estructura social de la institución educativa... las habilidades sociales tienen

relación con las actitudes y sentimientos que nos permite interactuar, interrelacionarse con otros seres humanos de manera adecuada”. (p.4).

La educación emocional son actitudes positivas de la humanidad para desarrollar capacidades; los valores y la empatía, así solucionar conflictos, fracasos y frustraciones para generar bienestar social, al respecto Monjas, M.I., (1993) añadió: “*La asertividad es la interrelación social que permiten aceptar las diferencias entre las personas con quienes se establece la comunicación para expresar su opinión, respetar deberes y derechos, cualidades y características de la sociedad, sin discriminación alguna*”. (p.7).

La asertividad es practicar el respeto a uno mismo y unos con otros, para lo cual es muy importante el diálogo para evitar cualquier tipo de conflicto. Monjas, M.I., (1993) aclaró:

Que existe marcada diferencia entre asertividad, agresión y sumisión, la primera consiste en que la persona asertiva acepta que todos somos importantes, si puede llegar a solucionar el problema a través del diálogo; en cambio el agresivo impone, cree que su opinión es valedera que nadie puede cambiar y la sumisión es cuando una persona expresa su idea con timidez, miedo y duda; piensa que su idea no tiene importancia. (p.8).

Las relaciones humanas son interacciones entre personas pertenecientes a una sociedad, que interactúan respetando su identidad cultural y que permite intercambiar ideas, opiniones, sentimientos y emociones, haciendo la vida más llevadera.

Durante el siglo XX aparecieron muchos planteamientos que destacaron con los clásicos conocedores en los enfoques sociales y tecnológicos; en las concepciones humanistas de los trabajadores y con el grupo de ellos, en el trabajo y el capital humano. Blanch (2003) mencionó “*Las relaciones humanas originan a partir de la investigación de carácter interdisciplinar*”. (p.24).

El capitalismo trata a los trabajadores de manera vertical, solo piensan en el dinero y en la disciplina; sin embargo, dentro del ambiente de trabajo es importante la sensibilidad, la atención al factor humano, las interrelaciones personales, mantener el clima social, la amistad, empatía y respeto. Estas orientaciones contribuyen a humanizar a la sociedad manteniendo siempre la dimensión horizontal en las relaciones personales de los trabajadores, pues ellos son los que generan el capital, producto de su esfuerzo, optimización de los beneficios para los empleadores, quienes siguen dominándole y controlándole constantemente, por lo que es importante mantener relaciones laborales entre los empleados y el empleador.

Relaciones laborales

Son formas de relacionarse entre los trabajadores para mantener la convivencia armónica, ya sea, entre el administrador y los administrados o viceversa; también entre los mismos trabajadores evitando la discriminación, marginación, envidia o celo profesional., Vega (1994), dijo:

Que un grupo de trabajadores pueden estar organizados como también no, todo depende el trato del patrón, gerente o administrador; depende de las condiciones laborales, si hay mal trato por parte del empleador se ven obligados a organizarse en grupos o sindicatos para defender sus derechos y deberes, percibir sueldos justos a lo largo de los diferentes periodos de tiempo, (p.26)

Las relaciones laborales consisten en que el patronal y el representante de los trabajadores interactúan en forma directa o indirecta para establecer normas básicas o reglamento interno que rigen las relaciones de trabajo, Lucena (2007) dijo: *“Que la aparición de los representantes de los trabajadores es por exceso de explotación del patronal hacia los trabajadores que dio origen el surgimiento de los sindicatos”.* (p. 72)

En muchos casos existen exceso o sobrecarga de trabajos para los empleados, sin que haya reconocimiento de horas extras por el empleador, por lo hay carencia de relaciones interpersonales, por esta razón, surgen las organizaciones sindicales para defender los derechos laborales, esto me parece muy importante. Al respecto Lares (1998) recomendó:

Que un administrador tiene que buscar equilibrio con los administrados para que ellos estén centrados en su trabajo, laborar de manera eficiente. Si uno de trabajadores genera frecuentes problemas; el administrador tiene que hacerles reflexionar, conversar con ellos para encontrar la solución y disciplinarlo, así establecer las relaciones positivas con los demás administrados. (p.7)

Es necesario establecer las relaciones interpersonales con todos los trabajadores, para lo cual es necesario convocar una reunión de reflexión, hacerles notar sus fortalezas y paso a paso que identifiquen sus debilidades, de esta manera, ellos mismos tomaran la conciencia y superarán sus errores.

Gestión Administrativa

La gestión

La gestión es un proceso emprendedor por una o más personas para coordinar las actividades laborales de una institución con el objetivo de alcanzar resultados de alta calidad, capacidad de usar y escoger recursos necesarios para producir bienes y servicios de igual o mejor calidad, Morán, J. F. (2007) planteó: “Que la gestión educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el proyecto educativo institucional”. (p. 27)

La gestión es un enfoque para renovar periódicamente la buena marcha de la institución, así mejorar el aspecto económico y social, para lo cual es necesario contar con medios y materiales para una buena calidad educativa;

Damas, G. y Oliva, J. (2015) sostuvieron: *“Que la gestión es asumir la responsabilidad con eficiencia, ejecutar acciones demostrando la eficiencia y eficacia, involucrar a los trabajadores para realizar la ejecución de acciones”*. (P.28)

La gestión gerencial

Constituye el arduo proceso de la integración motivada de los esfuerzos del hombre hacia el logro de sus fines compartidos, Ramírez S. (2002) definió ”Que la gerencia es la coordinación de muchas energías sociales , a menudo opuestas con tal habilidad que funcionan como un solo organismo” (p. 53)

El gerente es responsable de descubrir el talento humano y no requiere de un gran esfuerzo; requiere solamente de que cada responsable de la gestión productiva se dedique a una mínima parte de su tiempo a escuchar, investigar, conocer y encontrar lo mejor de las ideas, sentimientos, destrezas y valores de su personal a todos los niveles.

La gestión educativa

La gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, para así tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades de la Institución Educativa, las acciones que conducen deben estar planificadas, en ella se debe identificar las estrategias para convertir lo deseado, valorado y pensado en realidades educativas.

La gestión educativa es la conducción de la institución en función de proyectos que supone orientarla al logro de sus principios y objetivos, su estructura organizativa, sus estrategias y sus procesos previstos en el plan de proyectivo.

La conducción de la institución en función de los conceptos de calidad supone:

- Hacer las cosas bien de principio a fin
- Hacer las cosas con dedicación, cuidado y esmero
- Satisfacer las expectativas del cliente
- Cumplir y superar los estándares
- Hacer las cosas buscando lograr el nivel de excelencia.

Al respecto Morán, J. F. (2007) dijo:

“Que la gestión educativa es un proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones que se deben seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se lograrán”. (p. 7)

La estructura social en la gestión educativa

Consiste en la función de dirigir la institución, la infraestructura y superestructura educacional, como administrativa y pedagógica con un carácter democrático, equitativo y eficiente que permiten a los estudiantes adquirir las competencias y las capacidades para que sean responsables, así transformar la sociedad con principios y valores mediante la proyección para la vida colectiva. Carrillo, S. (2002) señaló:

Que para buena administración educativa es importante la organización para dirigir de manera democrática la institución de acuerdo al sistema no solo en el aspecto pedagógico, sino también administrativo; una buena gestión implica formar ciudadanos capaces de transformar un país democrático. (p.8)

Modelo de la gestión educativa

Son estrategias para solucionar situaciones contextualizadas identificadas, problemas existentes en la institución educativa en un corto y mediano plazo con

sus respectivas alternativas de solución que se deberá acordarse en un plenario de la comunidad escolar.

La estrategia para direccionar y gestionar el patrimonio y recursos educativos es aplicando herramientas, técnicas y métodos para lograr con eficacia las metas y resultados.

La finalidad de la administración educativa es democratizar la educación para mejorar las capacidades de aprendizaje de los estudiantes, así formar verdaderos ciudadanos y desarrollar sus valores, generar nuevas estructuras del contexto actual, hacer participar a los responsables de la gestión educativa para superar obstáculos. El MINEDU (1999) señaló:

Es importante que el director(a) domine la gestión administrativa y pedagógica, por ser responsable de una institución educativa, para lo cual es necesario que la MINEDU actualice a los directores en administración educativa para el logro adecuado de la gestión desde la práctica educativa y aspectos administrativos. (P.10)

El director es responsable de elaborar documentos de gestión para lograr metas planteadas en PEI, PAT y PCI, que son instrumentos de gestión, elaborado de acuerdo a la problemática institucional y socializado en un pleno con los trabajadores de la institución, padres de familia, estudiantes, la sociedad civil y otras entidades del estado. El MINEDU responsabiliza cumplimiento de normas, decretos y las guías de capacitación previas a la R.M. al director, bajo responsabilidad funcional.

Gestión de proyectos educativos

Es la manera de conducir una institución educativa a través del proyecto orientado para lograr propósitos y metas mediante la estructura organizacional, al respecto, Rojas, J. (1995) indicó: *“La gestión de proyectos consiste en dirigir a los responsables de la institución educativa en la elaboración y formulación de*

proyectos educativos, donde el director lidera y administra la conducción y controla la calidad”. (P. 301)

Para conducir una Institución Educativa en función de su calidad es importante que la dirección maneje las estrategias de conducción del proyecto de principio a fin, con esmera dedicación para satisfacer las expectativas del cliente.

Para lograr indicadores de calidad docente en la gestión consiste en la planificación y programación oportuna, puntualidad en su asistencia, respeto a los estudiantes, ser dinámico y disciplinado, enfrentar los cambios con éxito para conseguir resultados eficientes.

Preámbulo de la gestión

Los estudiantes son los ejes centrales de la institución educativa quienes requieren de un aprendizaje de calidad y ser tratados por igual, puesto que tienen los mismos derechos y aspiraciones de superarse para el futuro de nuestro país; Rojas, J. (1995) sostuvo: *“Los docentes, trabajadores administrativos, personal de servicio o de mantenimiento, estudiantes y padres de familia forman parte de la comunidad educativa, deben estar comprometidos a la mejora y la transformación”.* (p.303)

El proyecto educativo institucional está orientada a mejorar la escuela a lo largo y mediano plazo, concreta los objetivos y metas del PEI e incluye actividades definidas para el desarrollo del periodo lectivo, elaborado por cada institución, este instrumento de gestión está orientado a organizar al personal a través de un plan estratégico y análisis de la técnica FODA, la visión y la misión institucional.

Los componentes de la gestión

Rojas, J. (1995) señaló los siguientes componentes:

a.- Planificación de la gestión.-Define las metas en términos de resultados específicos, visualizar como debe ser la organización, clasificar los resultados deseados, establecer las prioridades; b.- la organización de la gestión educativa debe experimentar la transformación, ya que goza de un alto nivel de autonomía y se descentralizan las decisiones (...) la fuerza de la construcción, aplicación y respeto a los principios y normas surgen de cada persona y de cada equipo de comisión; c.- Clima organizacional e institucional.- Es un medio sociocultural, escenario de construcción del saber. (P.306)

Las comunidades educativas para autogobernarse, a principios del año escolar, elaboran en un pleno las normas de convivencia institucional, apoyándose entre los trabajadores administrativos de manera mutua, reconociendo los valores y renovando las relaciones humanas para cultivar la autonomía, responsabilidad y la solidaridad.

En su perfil, el director de la institución educativa debe mantenerse actualizado en el manejo de relaciones humanas, dispuesto al cambio, habilidad para conocer a los demás, capacidad para facilitar la formación del grupo de trabajo y planificar aspecto administrativo, curricular y financiero.

La gestión del proyecto está a cargo del director, quien garantiza las actividades dedicando la mayor parte de su tiempo en la proyección, es el responsable directo en la planeación, debe poner dedicación y esfuerzo en sus funciones, formar comisiones en cada categoría como en control de presupuesto, programación actividades para poder satisfacer al usuario. Esta función debe realizarse a través de las estrategias de control como:

- a.- Supervisión técnica
- b.- Revisión de diseño
- c.- Motivación al personal
- d.- Informes periódicas de progreso

e.- Revisiones informales de hechos importantes.

La Gestión de calidad en los centros públicos

La gestión se realiza dentro y fuera de la institución de manera continua permanente; el director debe conducir a los miembros hacia el logro de las metas para satisfacer los intereses y las necesidades del usuario.

Es un marco de orientación amplia y suficiente de paradigma, que incluye valores, principios, normas, planes y procedimiento, pretende mejorar una eficiente organización; López, F. (2005) aclaró:

El director de la institución educativa ejerce el liderazgo en diversos ámbitos educativo, legislativo y administrativo para realizar gestión de calidad educativa, para lo cual, es imprescindible mantener relaciones públicas con los entes aliados y la comunidad; para una buena administración es necesario establecer comunicación oral y escrita, sobre todo en la resolución de conflictos. (P. 105)

El director de la institución educativa elabora una visión y misión del PEI de manera clara, debe animar a sus personales para que llega a concretarse y hacerse realidad a partir de sus compromisos; mejorar las posibilidades de calificación de los alumnos como en los maestros; monitorea frecuentemente el trabajo de los docentes y administrativos y reflexionar de modo constructivo para mejorar la calidad y obtener mejores resultados; preocuparse del manejo eficaz del tiempo y pone los medios necesarios para reducir al mínimo sus interrupciones, así para obtener un clima escolar ordenado y seguro; utilizar de modo creativo los recursos materiales y humanos, deberá preocuparse para que sus estudiantes obtengan mejores resultados académicos.

Características de una dirección escolar eficaz

Consiste en ejercer el liderazgo en las organizaciones, en la mejora del cambio dentro del entorno educativo, poseer el liderazgo efectivo para actuar sobre una visión, recompensar a los docentes y administrativos mediante el otorgamiento de diplomas o resoluciones de felicitación como sistema de recompensa, delegar el cargo mediante el memorando para realizar gestiones fuera de la institución, etc. López, F. (2005) mencionó: *“Que la dirección escolar se caracteriza por poseer una amplia experiencia en gestión de calidad educativa consistente en recursos humanos como factor de excelencia empresarial más importante, la cual depende del éxito organizativa a mediano y a largo plazo”*. (P.117)

La gestión de calidad considera la formación docente como una de las estrategias de cambio en el seno de las organizaciones; al respecto Freire, A. y Miranda, A (2014) manifestó:

Que el director orienta a los profesores para que laboren en un clima armonioso de la institución; cuando un docente tuviera problemas en el salón de clase con los estudiantes, el líder pedagógico reflexiona con él o ella sobre la incidencia sucedida, asegurando fomentar clima escolar; a los docentes que sobresalen en su labor pedagógica felicita por sus esfuerzos o logros. (P.23)

La administración

La administración es considerada como las actividades burocráticas, tales como la documentación, la confiabilidad, los registros de personal, el manejo de los costos y gestión de la actividad humana organizada, ya sea de producción, de ventas, de transportes, de personal, etc. Al respecto Ramírez, S. (2002) aclaró:

“Que la administración consiste en lograr que se hagan las cosas de manera organizada a través de las personas para conducir recursos humanos y físicos hacia subsistemas o unidades de organización dinámica para que se logren los objetivos a satisfacción de aquellos a quienes sirve (la empresa y

la comunidad), con un alto grado de moral y sentido de logro por parte de aquellos que rinden el servicio (los trabajadores)”. (p. 104)

La administración consiste en tomar a la gente como es, con los conocimientos, instrucción, experiencia y formación que ha acumulado, descubrir el talento desarrollar y perfeccionar acrecentando sus conocimientos, mejorar sus habilidades y corrigiendo sus hábitos y actitudes no deseables.

La administración educativa

La administración educativa, consiste en un conjunto de procesos, planes y programas de alto nivel para organizar y supervisar eficazmente la mejora en el ámbito educativo. López, F. (2005) resaltó: *“Que la administración educativa consiste en el trabajo que se realiza entre personas, con personas y para personas, de ahí que la administración de los trabajadores es la esencia fundamental para el desarrollo del capitalismo”*. (P. 38)

La estructura orgánica en la administración educativa

Son funciones administrativas que se ejerce en una institución, como la planificación y la organización para dirigir las actividades propias, poner en marcha y evaluar el proyecto con uso adecuado de instrumentos y materiales para lograr los propósitos y objetivos.

1.- La planeación.- Como función administrativa es vital en las organizaciones como fase del proceso administrativo constituye la etapa inicial y es inherente a todas las actividades , implica utilizar el pensamiento reflexivo antes de actuar.

2.-La organización.-Define la distribución de funciones y actividades inherentes al plan como etapa del proceso administrativo es consecuente con la planeación.

3.- La evaluación.- Consiste en valorar el desarrollo y logros del proyecto, juzgando a partir de una comparación con criterios o indicadores precisados a partir de su diseño.

Gestión administrativa

Consiste en controlar y coordinación de las diversas acciones y roles que los directivos de una institución para prevenir problemas con el objetivo de alcanzar las metas previstas y resultados favorables para la organización.

En la gestión administrativa lo primordial es la coordinación para el eficiente manejo de recursos administrativos de una institución, es necesario tener en cuenta las necesidades y organizar los procesos los recursos con los que se cuenta la empresas, también es relevante la eficiente dirección para mantener el control sobre los recursos obtenidos para la mejora de los resultados.

Recompensa y reconocimiento de la gerencia educativa

El director ejerce funciones y responsabilidades ante cualquier evento, ceremonia de reconocimiento público, esta es una de las formas de reforzar el liderazgo y revalorar los valores de la cultura.

Las actividades de reconocimiento del director mejoran la calidad docente y administrativo por su nivel de desempeño, por eficiente labor que realizan y por cumplir sus funciones específicas dentro de la institución educativa López, F. (2005) manifestó:

Que, en los centros públicos, una política de reconocimiento debería desarrollarse a diferentes niveles: A nivel individual. - Es el profesor quien resulta reconocida en privado o en público por un director o por instancias más elevadas. A nivel de grupo. - Es reconocido por la mejora que realiza a favor de los estudiantes o la institución educativa, la recompensa puede ser en un seminario o grupo de profesores o empleados, reunidos con un

propósito definido y orientado a la mejora, el protagonista de la actividad de reconocimiento es la autoridad local o regional. A nivel del centro. - Una escuela completa es objeto público de reconocimiento por sus resultados o por su evolución con la presencia de las autoridades y de los medios locales de comunicación. (P.128)

A partir de los niveles descritos por Francisco López debería ser el objeto de Consideración para que los incrementos salariales estuvieran relacionados con el nivel de implicación con la calidad y con su mejora, no solo de los individuos sino también de los equipos y de las unidades.

Estos criterios son importantes para una política retributiva que sea justa y a la vez eficaz, en el sentido de orientación hacia la mejora del docente, del centro y del sistema, esta debería poseer un carácter multidimensional a partir de su cualificación personal, por su desempeño y por cumplir funciones específicas tuviesen un reflejo en otros tantos conceptos salariales, de tal manera que fuera posible un mayor grado de personalización en las trayectorias retributivas de cada profesor.

Plan de carrera

Constituye una evaluación personalizada de progreso profesional a partir de tiempo de experiencia, antecedentes profesionales, funciones desempeñadas, departamentos y categorías aparecen relacionadas con referencia explícita a las exigencias de formación de cada tramo, a los mecanismos de promoción y si procede a los correspondientes elementos de evaluación y a su contenido. Formación, evaluación, recompensas y plan de carrera profesional constituyen estrategias de gestión de recursos humanos mutuamente relacionadas; López, F. (2005) mencionó:

La formación y plan de carrera vienen a ser realidades interdependientes en el desarrollo profesional del individuo; este plan permite orientar la

formación profesional y este hace posible la progresión de conformidad con el plan. Pero, además, la evolución profesional constituye una de las recompensas intrínsecas más fuertes para una buena parte de los actuales empleados. Finalmente, la evaluación proporciona el fundamento objetivo a las recompensas, permite detectar las necesidades de formación y constituye la condición necesaria de la promoción. (129)

En el mundo de la Educación Básica Regular y CEBA la carrera profesional de un joven profesor con un elevado potencial de desarrollo es impredecible y el plan de carrera resulta inexistente, no se puede medir porque obtienen la plaza de nombramiento o contrato mediante el examen, sin importar su plan de carrera; establecen contacto con un director para analizar la consecuencia de objetivos, recibir orientación personalizada y vincular de forma positiva la evaluación; el plan de carrera, constituye algo absolutamente insólito en nuestro ámbito educativo; sin embargo y habido cuenta de la complejidad del marco organizativo del sistema educativo y de la condición de funcionarios de los profesores de los centros públicos, estos podrían disponer de un verdadero plan de carrera en el seno del propio sistema con la posibilidad de diferentes recorridos y trayectorias profesionales adaptados en tiempo y forma a sus posibilidades y a sus intereses; López F. (2005) dijo:

Que una posible estructura base de carrera profesional se ubica en torno a tres grupos de trayectoria. El grupo A incluye un primer haz de trayectorias de formación académica centrados en las didácticas propias de las diferentes disciplinas; que constituyen la etapa avanzada del plan de carrera para los profesores de una buena formación teórica y de una experiencia práctica en las didácticas especiales en beneficio del propio sistema. El grupo B comprende una trayectoria de corte académico, pero centrada en las disciplinas y la orientación educativa, este tipo de docentes requiere ser becado por su mérito y capacidad. Profesional. El grupo C está definido por las trayectorias orientadas hacia la gestión y la administración

educativa en sus más diversas modalidades, en ella se esboza una integración de la formación y la evaluación en el pleno desarrollo de la carrera profesional. (P. 130)

El enfoque de administración por proyectos es una nueva alternativa de gestión estratégica de los centros educativos, que trata de alcanzar resultados satisfactorios, eficiente y de calidad al llevar adelante nuevas ideas que requieren una atención constante y un esfuerzo coordinado; nos permite responsabilizar a un objetivo en términos de resultados concretos y una fecha determinada de acuerdo con una programación, lo que significa gerencia de proyecto.

1.2 Justificación de la investigación

El trabajo es relevante cuando implica una imperiosa necesidad para la resolución de problemas en cuanto a las relaciones interpersonales y gestión administrativa a pesar de haber un progreso significativo.

En cuanto al aspecto científico nos proporciona paradigmas axiológicos en relaciones interpersonales y Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima y los trabajadores de esa entidad como base de nuestra investigación, a partir de ello fomentar planes de mejora institucional.

En el aspecto administrativo, permite valorar al personal directivo y administrativo, establecer un clima institucional favorable para que haya confianza y armonía entre plana directiva, jerárquica y los trabajadores para tomar decisiones en la mejora de la institución.

Respecto al alcance teórico la tesis trata sobre las dos variables correlacionadas que se ha estudiado durante la investigación.

1.3 Problema

Actualmente, es importante que la administración pública se interese en estudiar las relaciones interpersonales dentro de un ambiente laboral; muchas

veces el administrador y el administrado demuestran diferentes formas de conducta y el comportamiento dentro de un ambiente de trabajo; a razón de esta incidencia, muchos trabajadores actúan de manera negativa, en perjuicio de la institución o del administrador para romper el clima institucional. Esta realidad es notoria en cualquier parte del país. El español Monjas (1999) mencionó *que las relaciones interpersonales es un hecho más relevante en la vida cotidiana para lograr objetivos como un fin en sí mismo y las habilidades sociales o relaciones interpersonales son conductas observables que varía de acuerdo con cada individuo y circunstancia.*

En nuestro país, sucede la misma situación en las instituciones educativas, existen trabajadores docentes y administrativos que solo cumplen con sus horas de clases, no quieren dar más de su tiempo, se oponen al cambio, no cumplen con las comisiones de trabajo encomendado para el beneficio de la institución. En la administración pública muchas veces no existen relaciones interpersonales en el centro laboral, por múltiples causas, como la discriminación, marginación, odios, celos profesionales, por último la corrupción de algunas autoridades.

En la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima hay trabajadores que solo cumplen con su horario de trabajo, se oponen de quedarse fuera de su jornada laboral, consideran que se encuentran amparado por las normas, constituye un problema cuando un servidor o trabajador administrativo no trata mejorar calidad de servicio que presta a la institución pública ni proporcionar todo lo que pueda de acuerdo con sus recursos, por lo que no existe eficientes relaciones interpersonales en la gestión administrativa.

Motivado por estas razones me propuse investigar el tema titulado Relaciones interpersonales, gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima-2016, para identificar fortalezas y debilidades que

existe y buscar alternativas de solución para poseer trato justo, permanente comunicación entre personal directivo, jerárquico y trabajadores administrativos, respetar las opiniones y puntos de vista que benefician a la institución y a los usuarios para que exista clima institucional armoniosa en esta Unidad de Gestión Educativa Local N° 6.

Los individuos requieren vivir en un entorno social aceptable, necesita compartir sus ideas con los demás en todos los ámbitos, ya sea con las familias, amigos, colegas de trabajo o de estudio, etc. Hacer amigos y conservar la amistad para compartir experiencias de nuestra vida con nuestros compañeros de trabajo. Constituye un problema cuando un trabajador o servidor administrativo no es dinamizador en la interacción comunicativa y no posee calidad en el servicio que presta a la institución. Silviera, (2014) afirmó *“Que la relación estrecha entre dos o más sujetos es la interacción que se realiza mediante la comunicación oral o escrita para narrar la experiencia, sentimientos o para opinar sobre algún caso”*. (p.5).

Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe en relaciones interpersonales y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima - 2016?

Problemas específicos:

¿Cómo son relaciones humanas y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016?

¿Cómo son las relaciones laborales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016?

1.4 Conceptuación y operacionalización de las variables

El variable es la parte esencial de la investigación en relación a sujetos, grados o modalidades distintos que nos permite clasificar en la medida que se va realizando el trabajo.

Variable 1: Relaciones Interpersonales.

Definición conceptual.- Silviera, (2014) dijo: “*Que son interacciones que realizan entre dos o varios sujetos mediante la comunicación oral o escrita para expresar las experiencias, emociones, sentimientos o transmitir opiniones*”.

Definición operacional.- Consiste en establecer la relación entre una persona con otras, en un centro de trabajo, el empleador con los empleados o viceversa, también entre los mismos trabajadores, en la cual es importante la comunicación lingüística.

Operacionalización de la variable: Relaciones Interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	
		Ítems	Índices
Relaciones humanas.	1.1 Actitudes 1.2 Empatía 1.3 Comunicación 1.4 Emociones	08	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre.
Relaciones laborales.	2.1 Individuales 2.2 Colectivos 2.3 Disposición 2.4 Ambiente de trabajo	08	

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual.- Es la acción de realizar un trámite sobre algún asunto con la finalidad de obtener algún beneficio para la institución. (Diccionario de Real Academia Española)

Definición operacional.- La capacidad para gestionar un bien para la institución, ejecutar y evaluar el proyecto para conseguir determinados metas y cumplir con los objetivos propuestos.

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa.

Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	
		Ítems	Índices
Gestión administrativa	1.1. Estructura y organización administrativa 1.2. Componente Organizacional 1.3. Estructura social en la gestión administrativa 1.4. Proceso de control de calidad 1.5. Condición laboral 1.6. Clima institucional en el trabajo 1.7. Reconocimiento y Recompensa y 1.8. Comunicación 1.9. Comunicación interpersonal 1.10. Actitud de los usuarios.	20	1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo

Variable interviniente

Dimensión	Indicador	Instrumentos
		Ítems / Índices
	Sexo	0= Femenino, 1= Masculino.

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa en relaciones interpersonales y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima - 2016.

Hipótesis Específicas

Existe relación significativa en relaciones humanas y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.

Existe relación significativa en relaciones laborales y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima - 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general.

Determinar relación significativa que existe en relaciones interpersonales y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima 2016.

Objetivos específicos.

Determinar relación significativa que existe en relaciones humanas y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.

Determinar relación significativa que existe en relaciones laborales y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016

II. METODOLOGÍA

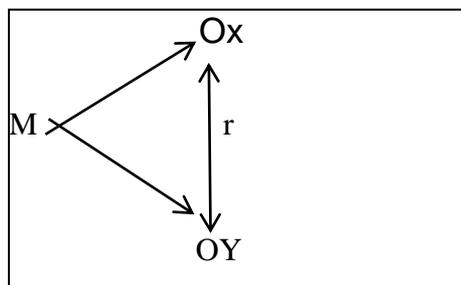
2.1. Tipos y diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental correlacional. Según Sánchez, Reyes (2009, p. 104) este tipo de diseño se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos. Es correlacional porque es relativamente fácil de diseñar y realizar. Cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador observa la presencia o ausencia de las variables que desea relacionar y luego las relaciona por medio de la técnica estadística de análisis de correlación. No experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

Nuestra tesis es cuantitativa, descriptiva - correlacional y no experimental carece de manipulación de variable para producir la variable II, las variables se analizan separadamente buscando identificar los niveles de correlación significativa.

Ñaupas, (2001) sostuvo: Que la *investigación descriptiva tiene como finalidad la recopilación de datos sobre las características y dimensiones humanas e institucionales*, porque la recolección de informaciones se efectúa en un solo tiempo.

El diseño de investigación que se utilizó es el descriptivo-correlacional, que se formula de la siguiente manera:



Donde:

Ox= Relaciones interpersonales

Oy= Gestión administrativa

r = Coeficiente de correlación

M= Muestra

2.2. Población y muestra

Población.

Carrasco (2009), mencionó “La población es toda la totalidad del grupo de sujetos que poseen las mismas cualidades y características de nuestro universo de investigación.”.

La población fue de 100 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6, según el cuadro siguiente:

Tabla 4 : Cuadro de la población

MINEDU	Total Trabajadores administrativos
Sede UGEL 06	100
Totales:	100

Muestra censal

La muestra seleccionada está integrada por 30 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6. Al respecto, Carrasco (2009) afirmó “*La muestra es parte de la población seleccionada por el investigador de acuerdo a su criterio*”. (p.243)

El tamaño de la muestra es de 30% de los 100 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6 de Lima, dado que la muestra de nuestro universo de investigación no es numerosa, tenemos la posibilidad de representar de la siguiente manera:

Tabla 5 : Muestra del estudio

Institución	Total Trabajadores administrativos
Sede UGEL 06	30
Totales:	30

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas de recolección de datos

Técnica de fichaje

Se utilizó esta técnica, para recoger la información teórica, científica, según las variables de la investigación y el marco teórico.

Técnica de cuestionario encuesta

Esta técnica sirvió para recoger la información con respecto a la aplicación de relaciones humanas y relaciones laborales en la gestión administrativa.

Sánchez y Reyes (1996, p. 149-153), dijo: “Las técnicas de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad en función a los objetivos de estudio...y pueden ser directas e indirectas”.

Técnica directa:

La entrevista

La observación

Técnica indirectas:

Los cuestionarios

Los inventarios

Las escalas

Los test

Instrumentos de investigación

Los instrumentos se seleccionaron en concordancia con el diseño y los propósitos de la investigación. El instrumento en referencia es del tipo escala Likert:

Cuestionario N° 1. Relaciones interpersonales que contiene 16 ítems, y el cuestionario N° 2 para la variable Gestión administrativa.

a) Cuestionario para medir las relaciones interpersonales

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre relaciones interpersonales en la Gestión Administrativa de la UGEL N° 06, Lima.

Autora: Elsa Victoria ROJAS SABOYA

Administración: Individual y colectiva.

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente.

Ámbito de aplicación: Trabajadores.

Significación: Percepción sobre las relaciones interpersonales según los trabajadores de la UGEL N° 06, Lima.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (siempre, casi siempre, a veces, nunca).

Objetivo: El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre los trabajadores de la UGEL N° 06.

Carácter de aplicación: El cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción:

El cuestionario consta de 36 ítems, cada uno de los cuales tiene cuatro posibilidades de respuesta: Nunca (1); a veces (2); casi siempre (3); siempre (4). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las dimensiones que evalúa la variable relaciones interpersonales son las siguientes:

Relaciones humanas

Relaciones laborales

Tabla 5

Tabla de especificaciones para el cuestionario de relaciones interpersonales

Dimensiones	Estructura de la encuesta		Porcentaje
	Ítems	Total	
Relaciones humanas como lengua materna	1,2,3,4,5,6,7,8	8	50.00%
Castellano como segunda lengua	9, 10, 11. 12. 13, 14, 15, 16	8	50.00%
Total ítems		16	100.00%

Tabla 6

Niveles y rangos del cuestionario de relaciones interpersonales

Niveles	Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Relaciones humanas	26- 47	48 – 68	69 – 88	89 – 109
Relaciones laborales	8 – 14	15 – 21	22 – 27	28 – 34
Relaciones interpersonales	34 – 61	62 – 88	89 – 116	117 – 143

b) Cuestionario para medir la dimensión: Gestión Administrativa

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre la Gestión Administrativa en la UGEL N° 06, Lima, 2016.

Autora: Elsa Victoria ROJAS SABOYA

Administración: individual y colectiva.

Tiempo de administración: entre 20 y 50 minutos, aproximadamente.

Ámbito de aplicación: estudiantes.

Significación: Percepción sobre la Gestión Administrativa en la UGEL N° 06, Lima, 2016.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (Totalmente desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo).

Objetivo: El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de percepción sobre la Gestión Administrativa para carácter de aplicación

El cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta. Es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad.

Descripción: El cuestionario consta de 20 con cuatro posibilidades de respuesta: Totalmente desacuerdo (1); desacuerdo (2); de acuerdo (3); totalmente de acuerdo (4). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Estructura:

Las Gestión Administrativa tiene una sola dimensión, que es:

- a) Gestión Administrativa

Tabla 7: Cuadro de especificaciones para el cuestionario de Gestión Administrativa

Dimensiones	Estructura de la encuesta		Porcentaje
	Ítems	Total	
Gestión Administrativa	1,2,3,4,5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	20	100.00%
Total ítems		20	100.0%

Tabla 8

Niveles y rangos del cuestionario de Gestión Administrativa

Niveles	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Eje tradición oral	5 – 9	10 – 13	14 – 17	18 – 21
Eje comunicación oral	5 – 9	10 – 13	14 – 17	18 – 21
Eje comunicación escrita	6 – 11	12 – 16	17 – 20	21 – 25
Aprendizaje del español como segunda lengua	16 – 29	30 – 42	43 – 54	55 – 67

2.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así también se realizó la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

a. En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández, Fernández y Batista (2010), “Una vez recolectados los datos estos deben de codificarse... las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” (p. 262). De esta manera procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.

b. En la segunda etapa, se realizó la estadística descriptiva, según Hernández, Fernández y Batista (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones

c. En la tercera etapa, se realizó la estadística inferencial, según Hernández, Fernández y Baptista (2007), “La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). En tal sentido, se realizó la prueba de hipótesis, para lo

cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Para realizar la validación de instrumentos hemos recopilado informaciones necesarias, para ello, se solicitó a los expertos que poseen grados académicos de Maestro y Doctor en Educación para que emitan un juicio sobre el constructo, contenido y relevancia de los ítems, luego de recoger su veredicto (Anexo 1), se procedió a diseñar la siguiente tabla:

Tabla 6 : Resumen de la validez de los instrumentos mediante juicio de expertos

Expertos	Cuestionarios: Relaciones interpersonales		Cuestionarios: La gestión administrativa	
	Puntaje	%	Puntaje	%
	Dr. HUAMAN CANCHARI, Paul	800	80.0	800
Mg. GUEVARA ROBLES, Marisol	800	80.0	800	80.0
Mg. AYCHO NEIRA, Salomón	917	91.7	917	91.7
Promedio	839	83.9	839	83.9

Los puntajes obtenidos, en la tabla 6, serán contrastados con el cuadro de validez por juicio de expertos otorgada por Briones (2002), para que de esta manera obtener un nivel de validez cualitativo, y presuponer que el instrumento de recolección de datos sea válido o no para su aplicación a los estudiantes.

Tabla 7: Cuadro de valoración de coeficientes de validez instrumental

Valores	Niveles de validez
81 -100	Excelente
61 – 80	Muy bueno
41 – 60	Bueno

21 – 40	Regular
00 – 20	Deficiente

El resultado obtenido para ambos instrumentos fue de 83,9 puntos respectivamente, este resultado, en comparación con la tabla 8, lleva a deducir que en ambas variables tienen un excelente nivel de validez.

Confiabilidad de los instrumentos.

Luego de realizar la validez por juicio de expertos, se consideró necesario hallar la confiabilidad del instrumento, para ello, se elaboró instrumentos con respuestas múltiples (escala de Likert), se optó por coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, para estos casos, la fórmula es como sigue:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

K : Número de preguntas.

S_i^2 : Varianza de cada pregunta.

S_t^2 : Varianza total.

Los valores obtenidos, luego de aplicar los instrumentos a una muestra piloto de 10 casos, fue el siguiente:

Tabla 8:

Cuadro estadístico de confiabilidad

Encuesta	N° de elementos	N° de casos	Alfa de Cronbach
Relaciones interpersonales	16	10	0,915
Gestión administrativa	20	10	0,920

Estos resultados hallados, serán contrastados con la siguiente tabla, para obtener nivel de confiabilidad:

Tabla 9:

Criterio de confiabilidad de valores

Valores	Nivel de confiabilidad
-1 a 0	Confiabilidad nula
0,01 a 0,49	Confiabilidad baja
0,5 a 0,75	Confiable
0,76 a 0,89	Muy confiable
0,9 a 1	Excelente confiabilidad

Fuente: Hernández, S. R. y otros (2006). Metodología de la investigación científica. Edit. Mac Graw Hill. México, 4ta. Edición, p. 438-439

Siendo el resultado 0,917 en la variable relaciones interpersonales en su versión de 16 ítems, se asume de acuerdo con la tabla 9 que tiene una Excelente confiabilidad, y siendo 0,920 el resultado para el instrumento de la variable gestión administrativa en su versión de 20 ítems se asume que también tiene una excelente confiabilidad.

Conclusión: Luego de revisar los resultados hallados en la validez por juicio de expertos y en la confiabilidad, siendo válido y confiable, se declara que estos instrumentos son fiables para su aplicación en el área administrativo de la UGEL N° 06.

III. RESULTADOS

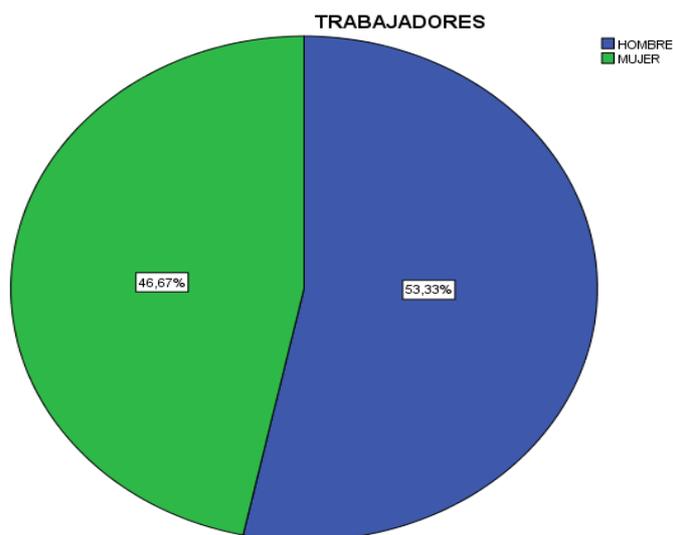
Datos generales de la muestra

Tabla 10: Trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HOMBRE	16	53,3	53,3	53,3
	MUJER	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Datos obtenidos en el campo

Figura N°01



INTERPRETACIÓN: Se realizó un análisis en función a una muestra de 30 trabajadores, como vemos un 53.33% de consultados fueron de sexo masculino (16 trabajadores) y el 46.97% fueron de femenino (14 mujeres).

Características de las variables.

Variable 1: Relaciones Interpersonales.

Tabla 11: Trabajadores * Relaciones interpersonales

		RELACIONES INTERPERSONALES				Total
		(Agrupado)			Total	
		NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	5	7	4	16
		% del total	16,7%	23,3%	13,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	3	7	4	14
		% del total	10,0%	23,3%	13,3%	46,7%
Total	Recuento	8	14	8	30	
	% del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%	

Figura 2

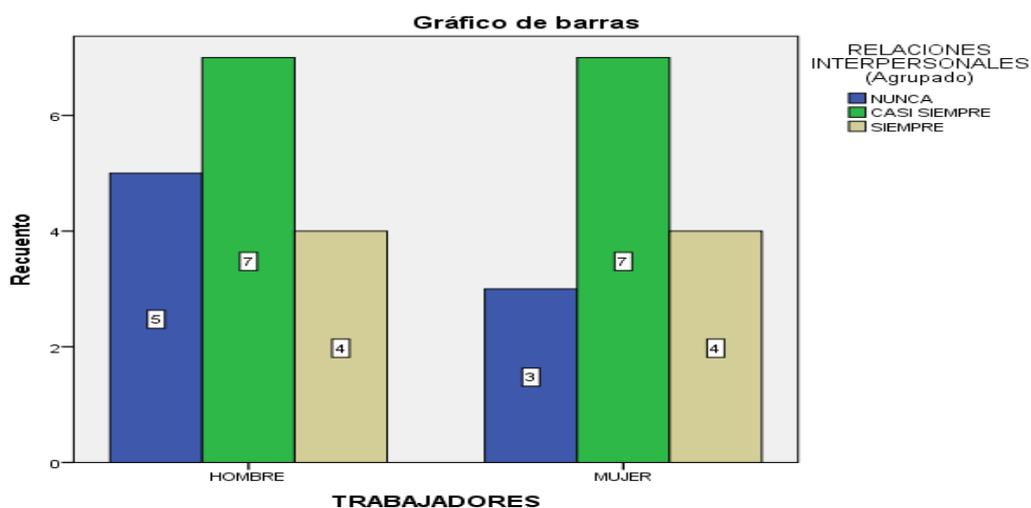


Figura. Relaciones interpersonales

La tabla 11 y figura 2, indica el 26,7% (8) de trabajadores consultados reflejan que nunca han mantenido buenas relaciones interpersonales, el 26,7% (8) de los trabajadores consultados reflejan que siempre han mantenido buenas relaciones interpersonales, mientras el 46,7% (14) de los trabajadores consultados reflejan que casi siempre han mantenido buenas relaciones interpersonales entre compañeros.

Dimensión 1: Relaciones humanas

Tabla 12 Existe entusiasmo con sus compañeros de trabajo para desempeñar sus labores diarias

		<i>Existe entusiasmo con sus compañeros de trabajo para desempeñar sus labores diarias.</i>				
		a veces	casi siempre	siempre	Total	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	5	7	4	16
		¿ del total	16,7%	23,3%	13,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	3	7	4	14
		¿ del total	10,0%	23,3%	13,3%	46,7%
Total		Recuento	8	14	8	30
		¿ del total	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%

Figura 3

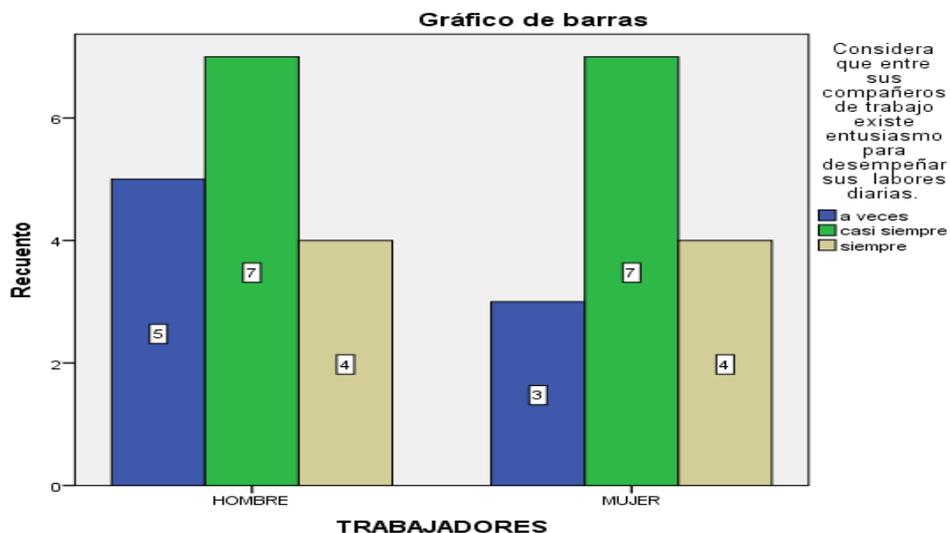


Figura 1. Relaciones humanas

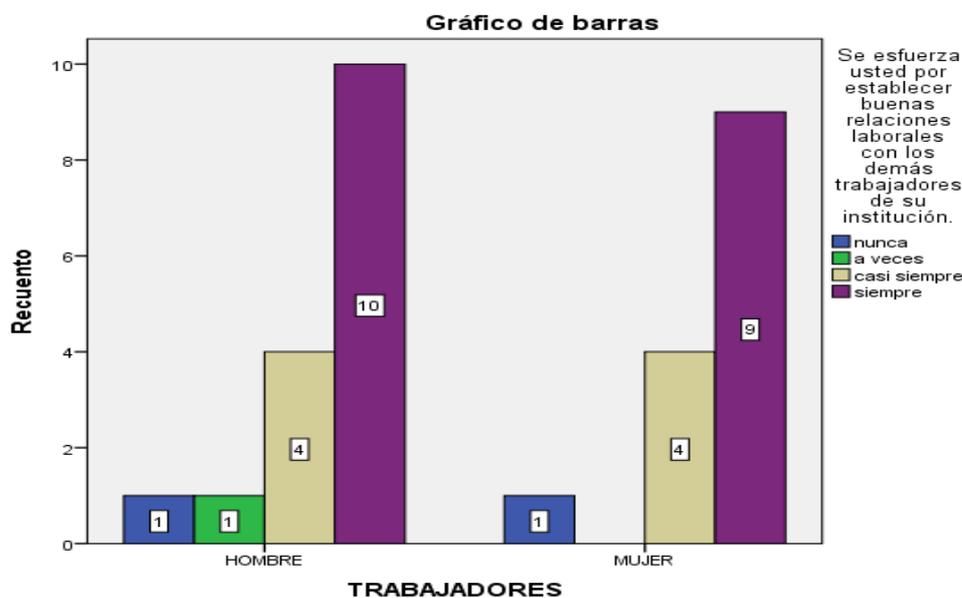
Análisis de la tabla N°12 y figura 3: La dimensión Relaciones humanas, indica que el 26,7% (8) de los trabajadores consultados consideran que solo a veces existe entusiasmo con sus compañeros de trabajo para desempeñar labores diarias, el 46,7% (14) de los trabajadores afirma que esto sucede casi siempre y

mientras que el 26,7% (8) de los trabajadores consultados afirman que esos sucesos suceden siempre.

Tabla 13: Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás *trabajadores de su institución*.

		Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás trabajadores de su institución.				
		Nunca	a veces	casi siempre	Siempre	Total
TRABAJADORES	HOMBRE					
	Recuento	1	1	4	10	16
	% del total	3,3%	3,3%	13,3%	33,3%	53,3%
	MUJER					
Recuento	1	0	4	9	14	
% del total	3,3%	0,0%	13,3%	30,0%	46,7%	
Total	Recuento	2	1	8	19	30
	% del total	6,7%	3,3%	26,7%	63,3%	100,0%

Figura 4



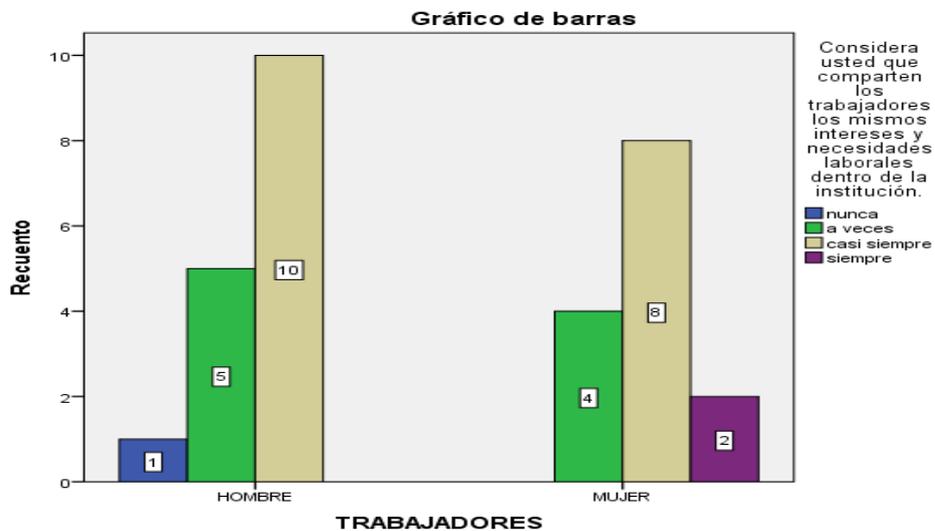
Análisis de la tabla N°13 y figura 4: La dimensión Relaciones humanas, indica que el 6,7% (2) de los trabajadores consultados consideran que nunca se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás trabajadores de su institución, el 3,3 % (1) de los trabajadores consultados consideran que solo se esfuerzan a veces, el 26,7% (8) de los trabajadores

afirman que solo se esfuerzan casi siempre, mientras que el 63,3% (19) de los trabajadores perciben que siempre se esfuerzan.

Tabla 14: Considera usted que comparten los trabajadores los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la institución.

		Considera usted que comparten los trabajadores los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la institución.					
		nunca	a veces	casi siempre	siempre	Total	
TRABAJA	HOMBRE	Recuento	1	5	10	0	16
		% del total	3,3%	16,7%	33,3%	0,0%	53,3%
DORES	MUJER	Recuento	0	4	8	2	14
		% del total	0,0%	13,3%	26,7%	6,7%	46,7%
Total		Recuento	1	9	18	2	30
		% del total	3,3%	30,0%	60,0%	6,7%	100,0%

Figura 5



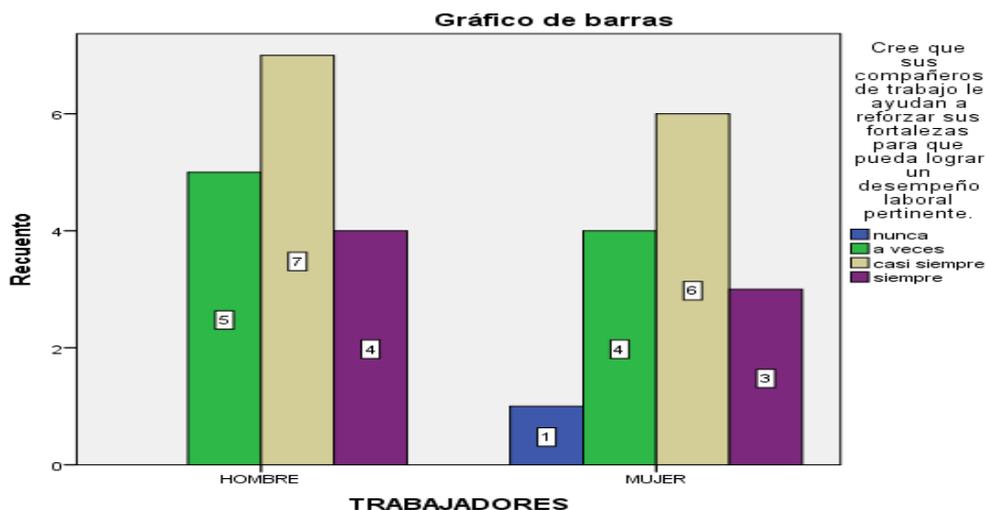
Análisis de la tabla N°14 y figura 5: La dimensión Relaciones humanas, indica que el 3,3% (1) de los trabajadores consultados consideran que nunca comparten los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la institución, el 30,0% (9) de los trabajadores consultados afirma que existen solo a veces y el 60,0% (18) de los trabajadores consultados afirman que existen casi siempre, el 6,7 % (2) afirman que estos intereses existen siempre.

Tabla 15

Cree que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño laboral pertinente.

		Cree que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño laboral pertinente.				Total	
		nunca	a veces	casi siempre	siempre		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	0	5	7	4	16
		% del total	0,0%	16,7%	23,3%	13,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	1	4	6	3	14
		% del total	3,3%	13,3%	20,0%	10,0%	46,7%
Total		Recuento	1	9	13	7	30
		% del total	3,3%	30,0%	43,3%	23,3%	100,0%

Figura 6



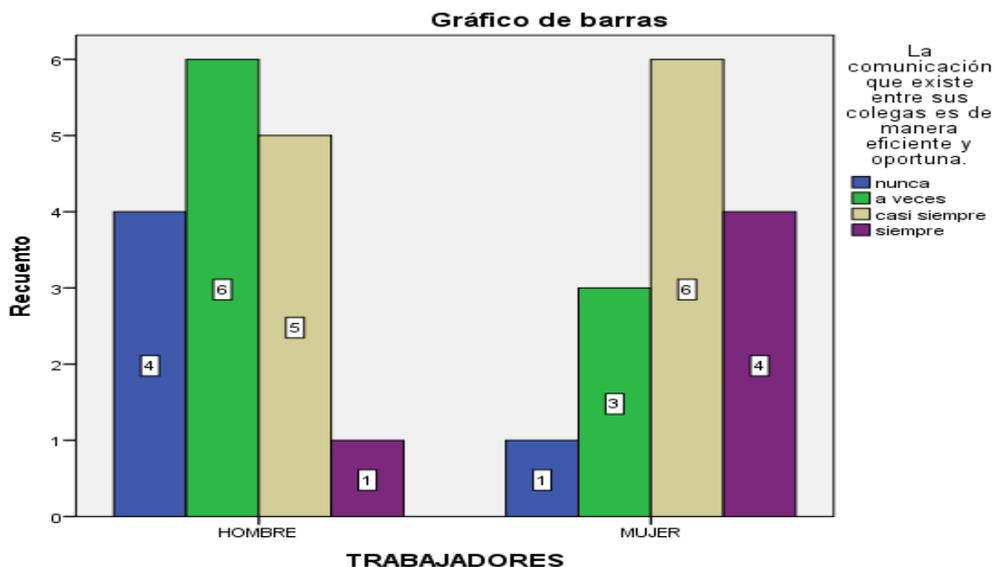
Análisis de la tabla N°15 y figura 6: La dimensión Relaciones humanas, indica que el 30,0% (9) de los trabajadores consultados creen a veces sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño laboral pertinente, el 43,3% (13) de los trabajadores considera que la ayuda es casi siempre, el 23,3% (7) de los trabajadores dicen que la ayuda es siempre y que aún 3.3 % (1) perciben que la ayuda es nunca.

Tabla 16

La comunicación que existe entre sus colegas es de manera eficiente y oportuna.

		La comunicación que existe entre sus colegas es de manera eficiente y oportuna.				Total	
		Nunca	a veces	casi siempre	siempre		
TRABAJADO	HOMBRE	Recuento	4	6	5	1	16
		% del total	13,3%	20,0%	16,7%	3,3%	53,3%
RES	MUJER	Recuento	1	3	6	4	14
		% del total	3,3%	10,0%	20,0%	13,3%	46,7%
Total		Recuento	5	9	11	5	30
		% del total	16,7%	30,0%	36,7%	16,7%	100,0%

Figura 7

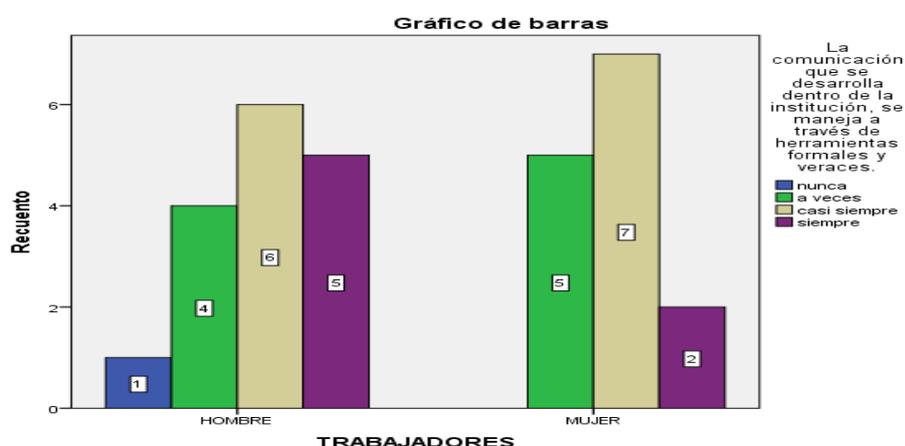


Análisis de la tabla N° 16 y figura 7: La dimensión Relaciones humanas, indica que el 16,7% (5) de los trabajadores consultados considera que nunca existe una comunicación entre sus colegas es de manera eficiente y oportuna, el 30,0% (9) de los trabajadores considera que existe solo a veces, el 36,7% (11) que existe casi siempre y que el 13.3% dice que es siempre.

Tabla N° 17: La comunicación que se desarrolla dentro de la institución, se maneja a través de herramientas formales y veraces.

		La comunicación que se desarrolla dentro de la institución, se maneja a través de herramientas formales y veraces.				Total	
		nunca	a veces	casi siempre	Siempre		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	1	4	6	5	16
	E	% del total	3,3%	13,3%	20,0%	16,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	0	5	7	2	14
		% del total	0,0%	16,7%	23,3%	6,7%	46,7%
Total		Recuento	1	9	13	7	30
		% del total	3,3%	30,0%	43,3%	23,3%	100,0%

Figura N° 8



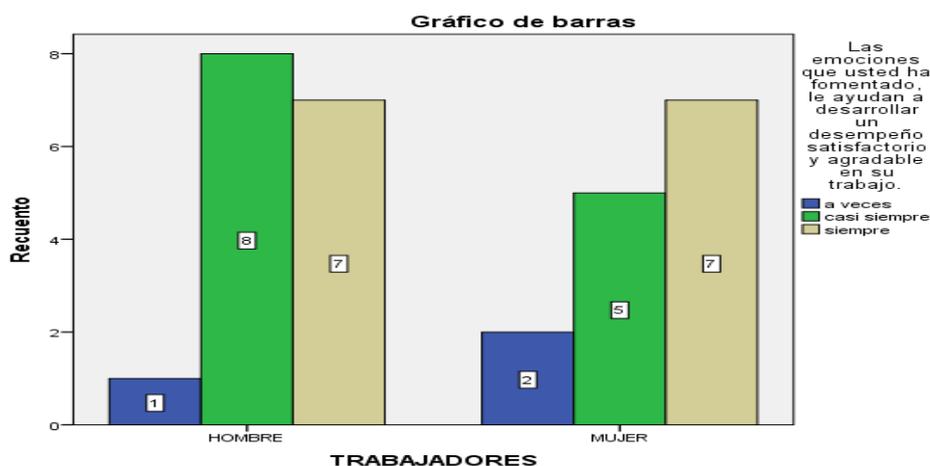
Análisis de la tabla N° 17 y figura 8: La dimensión Relaciones humanas, indica que el 30,0% (9) de los trabajadores consultados creen que a veces la comunicación que se desarrolla dentro de la institución, se maneja a través de herramientas formales y veraces, el 43,3% (13) de los trabajadores perciben que casi siempre se da esta comunicación, el 23,3% (7) considera que siempre se da esta comunicación mientras que el 3.3 % (1) mencionan que nunca se da esta comunicación.

Tabla N° 18

Las emociones que usted ha fomentado le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su trabajo.

		Las emociones que usted ha fomentado le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su trabajo.			Total	
		a veces	casi siempre	Siempre		
TRABAJADORES	HOMBRES	Recuento	1	8	7	16
		% del total	3,3%	26,7%	23,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	2	5	7	14
		% del total	6,7%	16,7%	23,3%	46,7%
Total		Recuento	3	13	14	30
		% del total	10,0%	43,3%	46,7%	100,0%

Figura 9



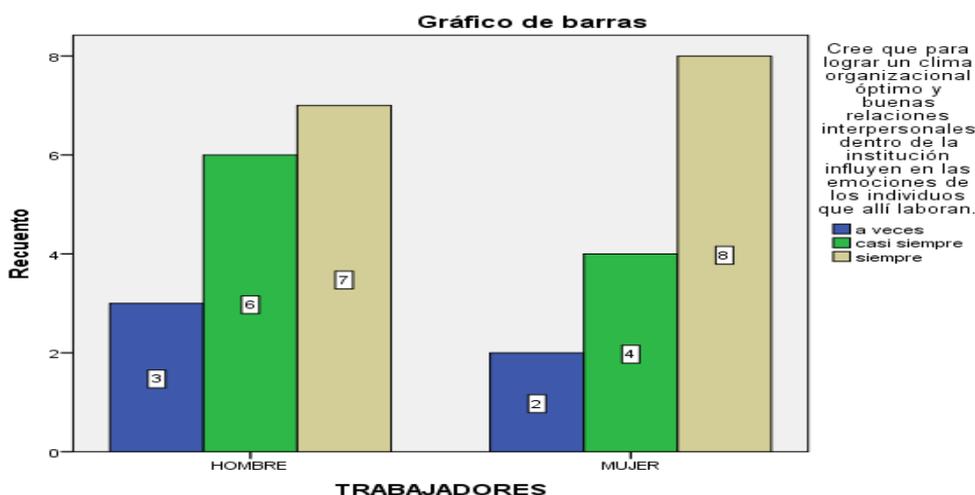
Análisis de la tabla N° 18 y figura 9: La dimensión Relaciones humanas, indica que el 10,0% (3) de los trabajadores consultados a veces creen las emociones que ha fomentado le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su trabajo; el 43,3% (13) de los trabajadores conciben que casi siempre le ayudan su trabajo y mientras que el 46,7% (14) perciben que siempre sus emociones le ayudan en su trabajo.

Tabla N° 19

Cree que lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen en las emociones de los individuos que allí laboran.

		Cree que lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen en las emociones de los individuos que allí laboran.			Total	
			a veces	casi siempre	siempre	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	3	6	7	16
		% del total	10,0%	20,0%	23,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	2	4	8	14
		% del total	6,7%	13,3%	26,7%	46,7%
Total		Recuento	5	10	15	30
		% del total	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%

Figura 10



Análisis de la tabla N° 19 y figura 10: La dimensión Relaciones humanas, indica que el 16,7% (5) de los trabajadores consultados solo a veces creen que lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen en las emociones de los individuos que allí laboran; y un 50,0% (15) perciben que siempre un clima óptimo influye en los trabajadores; mientras que el 33,3% (1) consideran casi siempre.

Dimensión 2: Relaciones Laborales.

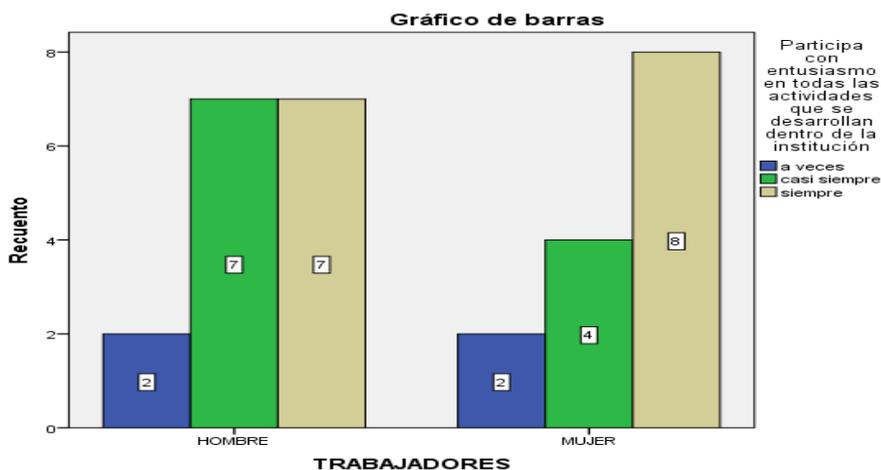
Tabla N° 20

Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución.

		Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución				Total
		a veces	casi siempre	Siempre		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	2	7	7	16
		% del total	6,7%	23,3%	23,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	2	4	8	14
		% del total	6,7%	13,3%	26,7%	46,7%
Total		Recuento	4	11	15	30
		% del total	13,3%	36,7%	50,0%	100,0%

Datos obtenidos en el campo

Figura 11



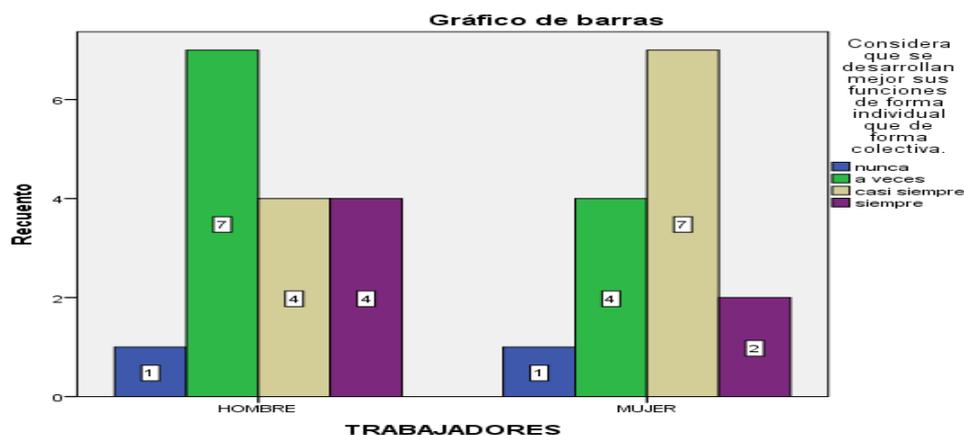
Análisis de la tabla N° 20 y figura 11: La dimensión Relaciones laborales, indica que el 13,3% (4) de los trabajadores consultados manifiesta que solo a veces participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución; el 36,7% (11) de los trabajadores participa casi siempre y el 50,0% (15) participa siempre con entusiasmo.

Tabla 21

Considera que se desarrollan mejor sus funciones de forma individual que de forma colectiva.

			Considera que se desarrollan mejor sus funciones de forma individual que de forma colectiva.				
			Nunca	a veces	casi siempre	siempre	Total
TRABAJADO	HOMBRE	Recuento	1	7	4	4	16
		% del total	3,3%	23,3%	13,3%	13,3%	53,3%
RES	MUJER	Recuento	1	4	7	2	14
		% del total	3,3%	13,3%	23,3%	6,7%	46,7%
Total		Recuento	2	11	11	6	30
		% del total	6,7%	36,7%	36,7%	20,0%	100,0%

Figura N° 12



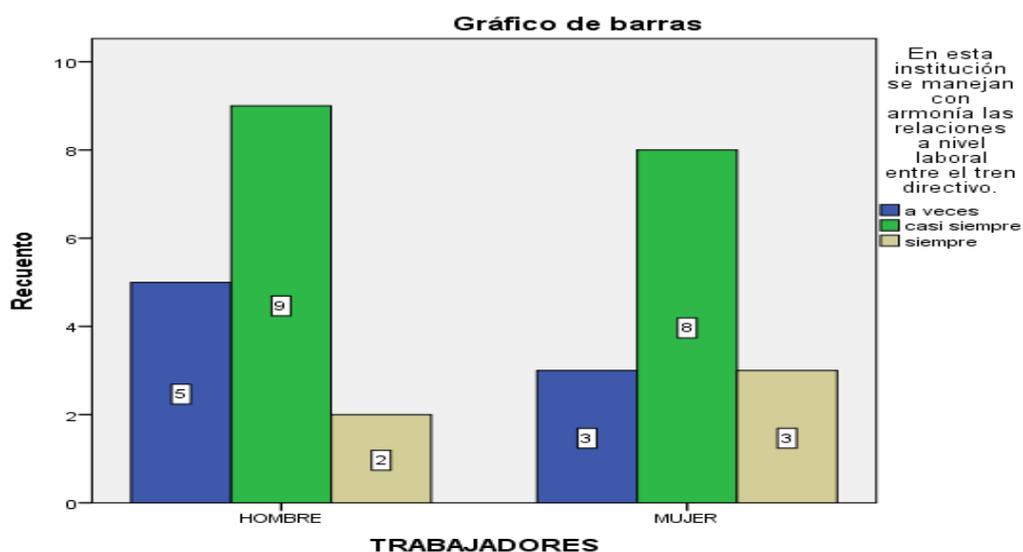
Análisis de la tabla N° 21 y figura 12: La dimensión Relaciones laborales, indica que el 6,7% (2) de los trabajadores consultados perciben nunca considera que se desarrollan mejor sus funciones de forma individual que de forma colectiva; el 36,7% (11) de los trabajadores señalan que solo a veces desarrollan una mejor función; el 36,7% (11) de los trabajadores señala que desarrolla una adecuada función casi siempre y mientras que el 20,0% (6) consideran que siempre desarrolla una función adecuada.

Tabla 22

En esta institución se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren directivo.

		En esta institución se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren directivo.				
		a veces	casi siempre	siempre	Total	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	5	9	2	16
		% del total	16,7%	30,0%	6,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	3	8	3	14
		% del total	10,0%	26,7%	10,0%	46,7%
Total		Recuento	8	17	5	30
		% del total	26,7%	56,7%	16,7%	100,0%

Figura 13



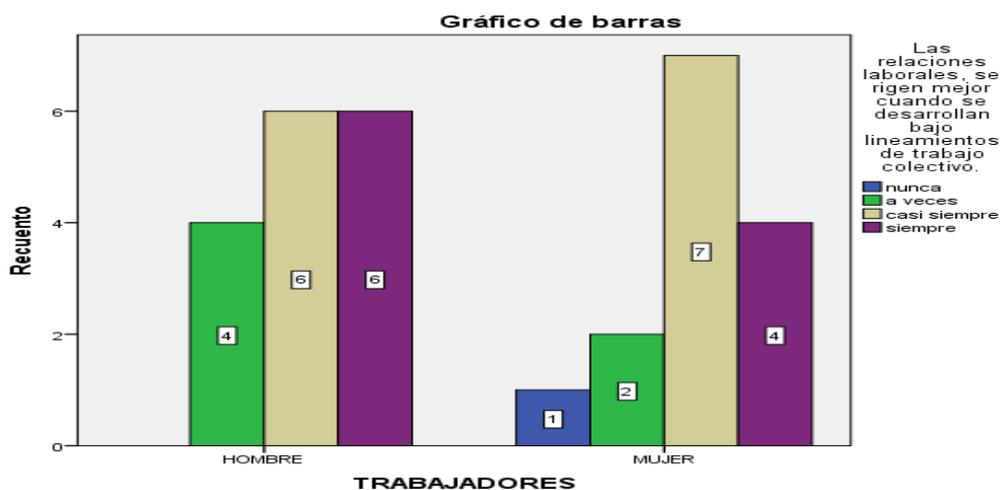
Análisis de la tabla N° 22 y figura 13: La dimensión Relaciones laborales, indica que el 26,7% (8) de los trabajadores consultados manifiestan que solo a veces en esta institución se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren directivo; el 56,7% (17) de los trabajadores afirman que es casi siempre esta armonía y mientras que el 16,7% (5) señalan que siempre se manejan con armonía.

Tabla 23

Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo.

		Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo.					Total
		Junca	a veces	casi siempre	siempre		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	0	4	6	6	16
		% del total	0,0%	13,3%	20,0%	20,0%	53,3%
	MUJER	Recuento	1	2	7	4	14
		% del total	3,3%	6,7%	23,3%	13,3%	46,7%
Total		Recuento	1	6	13	10	30
		% del total	3,3%	20,0%	43,3%	33,3%	100,0%

Figura 14



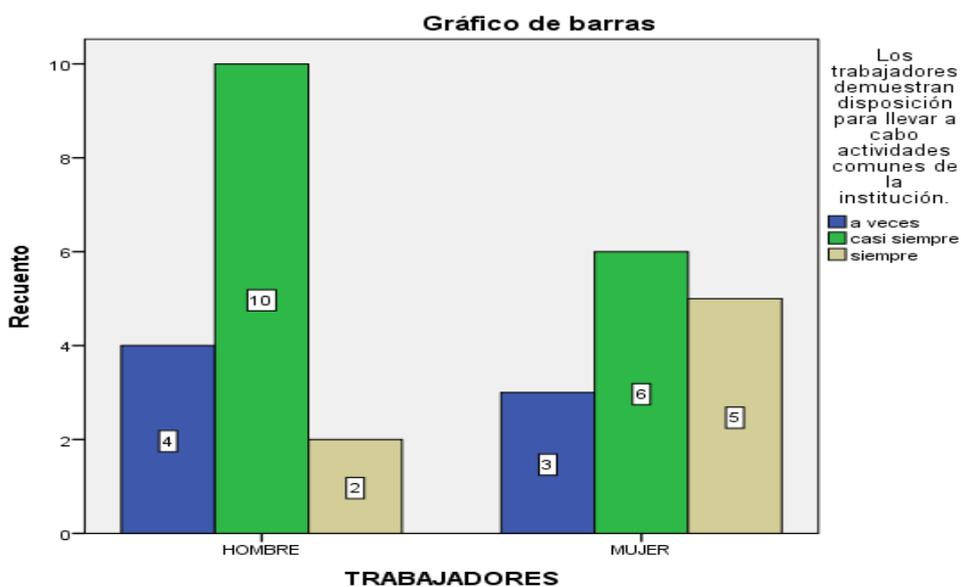
Análisis de la tabla N° 23 y figura 14: La dimensión Relaciones laborales, indica que el 3,3% (1) de los trabajadores consultados señalan que nunca las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo; el 20,0% (6) de los trabajadores perciben que solo a veces se rige el trabajo colectivo, un 43,3% (13) de los trabajadores afirman que casi siempre se rigen el trabajo colectivo y mientras que el 33,3% (10) de los trabajadores considera que siempre considera las relaciones en el trabajo se rigen de forma colectiva.

Tabla 24

Los trabajadores demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución.

		Los trabajadores demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución.				
		a veces	casi siempre	siempre	Total	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	4	10	2	16
		% del total	13,3%	33,3%	6,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	3	6	5	14
		% del total	10,0%	20,0%	16,7%	46,7%
Total		Recuento	7	16	7	30
		% del total	23,3%	53,3%	23,3%	100,0%

Figura N° 15



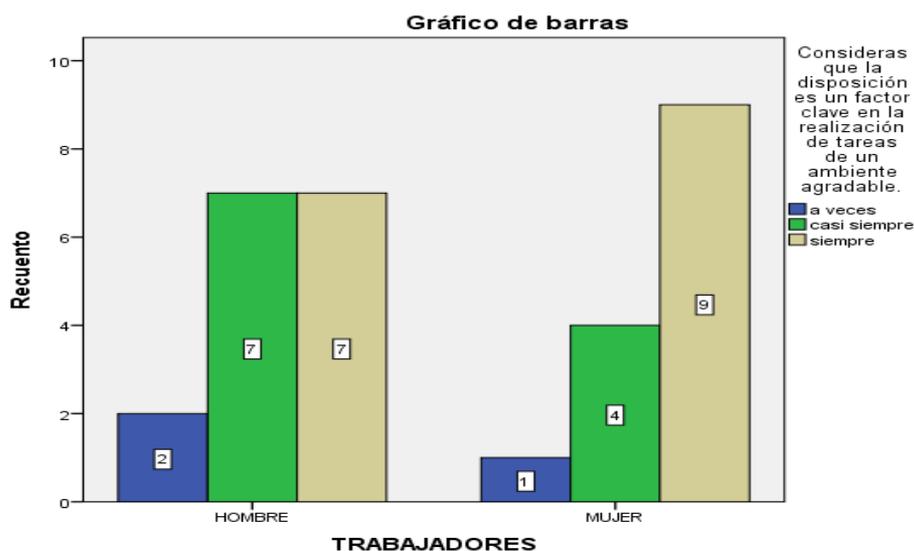
Análisis de la tabla N° 24 y figura 15: La dimensión Relaciones laborales, indica que el 23,3% (7) de los trabajadores consultados solo a veces demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución; el 53,3% (16) de los trabajadores señalan que casi exista esta disposición y mientras que el 23,3% (7) de los trabajadores afirman que siempre se muestra disposición para estas actividades.

Tabla 25

Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable

		Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable.			Total	
		a veces	casi siempre	siempre		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	2	7	7	16
		% del total	6,7%	23,3%	23,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	1	4	9	14
		% del total	3,3%	13,3%	30,0%	46,7%
Total		Recuento	3	11	16	30
		% del total	10,0%	36,7%	53,3%	100,0%

Figura 16



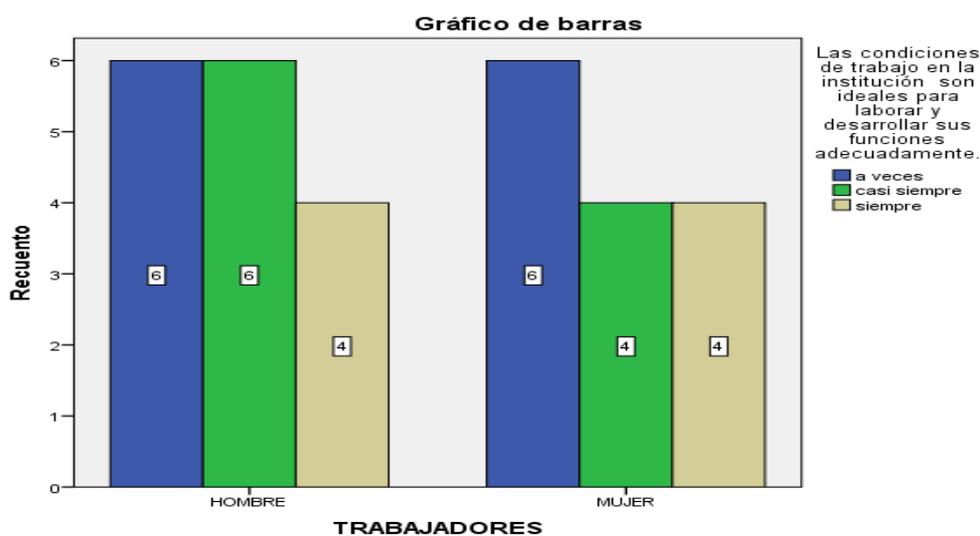
Análisis de la tabla N° 25 y figura 16: La dimensión Relaciones laborales, indica que el 10,0% (3) de los trabajadores consultados consideran a veces que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable; el 36,7% (11) de los trabajadores señalan que casi siempre existe esta disposición y mientras que el 53,3% (16) perciben que siempre esta disposición es clave.

Tabla 26

Las condiciones de trabajo en la institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente.

		Las condiciones de trabajo en la institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente.			Total	
		a veces	casi siempre	Siempre		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	6	6	4	16
		% del total	20,0%	20,0%	13,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	6	4	4	14
		% del total	20,0%	13,3%	13,3%	46,7%
Total		Recuento	12	10	8	30
		% del total	40,0%	33,3%	26,7%	100,0%

Figura 17



Análisis de la tabla N° 26 y figura 17: La dimensión Relaciones laborales, indica que el 40,0% (12) de los trabajadores señalan que solo a veces las condiciones de trabajo en la institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente; 33,3% (10) de los trabajadores afirman que casi siempre las condiciones de trabajo son las adecuadas y mientras que el 26,7% (8) señalan que siempre las condiciones de trabajo son adecuadas.

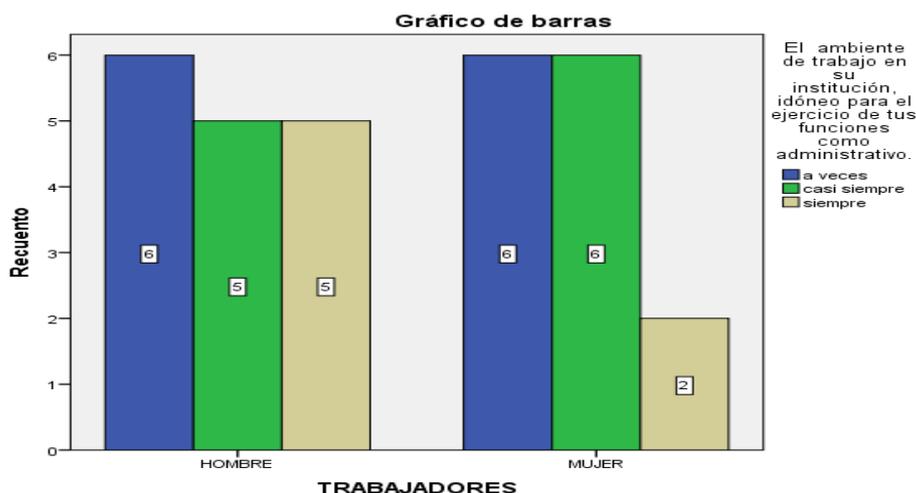
Tabla 27

El ambiente de trabajo en su institución, idóneo para el ejercicio de tus funciones como administrativo.

		El ambiente de trabajo en su institución, idóneo para el ejercicio de tus funciones como administrativo.			Total	
		a veces	casi siempre	siempre		
		TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento		6
		% del total	20,0%	16,7%	16,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	6	6	2	14
		% del total	20,0%	20,0%	6,7%	46,7%
	Total	Recuento	12	11	7	30
		% del total	40,0%	36,7%	23,3%	100,0%

Datos obtenidos en el campo

Figura N° 18



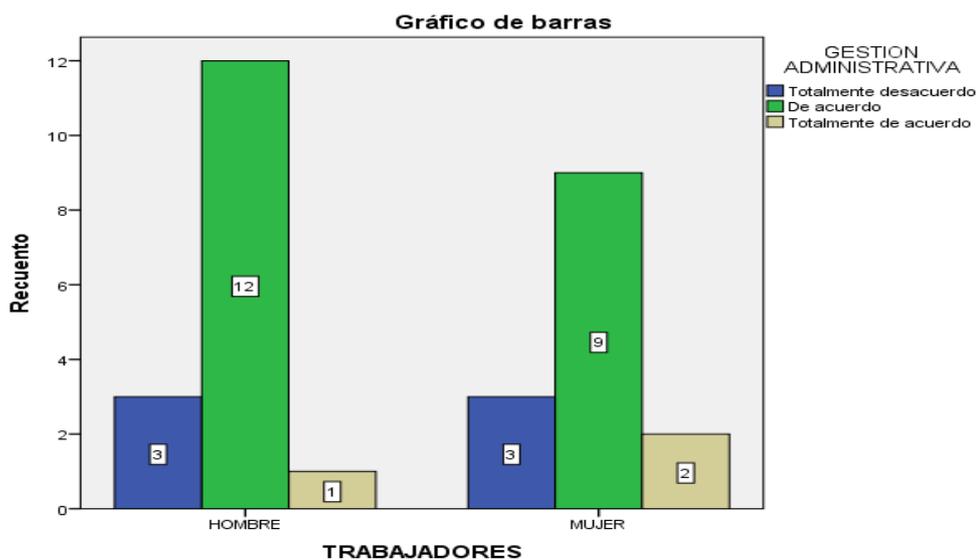
Análisis de la tabla N° 27 y figura 18: La dimensión Relaciones laborales, indica que el 40,0% (12) de los trabajadores consultados señala que solo a veces el ambiente de trabajo en su institución idóneo para el ejercicio de tus funciones como administrativo; el 36,7% (11) de los trabajadores afirman que casi siempre el ambiente es adecuado y un 23,3% (7) afirman que siempre el ambiente es el adecuado.

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Tabla 28: *Gestión Administrativa*

			GESTION ADMINISTRATIVA			
			Totalmente desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	3	12	1	16
		% del total	10,0%	40,0%	3,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	3	9	2	14
		% del total	10,0%	30,0%	6,7%	46,7%
Total		Recuento	6	21	3	30
		% del total	20,0%	70,0%	10,0%	100,0%

Figura 19



Fuente: Elaboración Propia

Análisis de la tabla N° 28 y figura 19: La variable gestión administrativa, indica que el 20,0% (6) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo con la gestión administrativa, el 70,0% (21) de los trabajadores están de acuerdo con la gestión administrativa, mientras el 10,0% (3) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente de acuerdo con la gestión administrativa

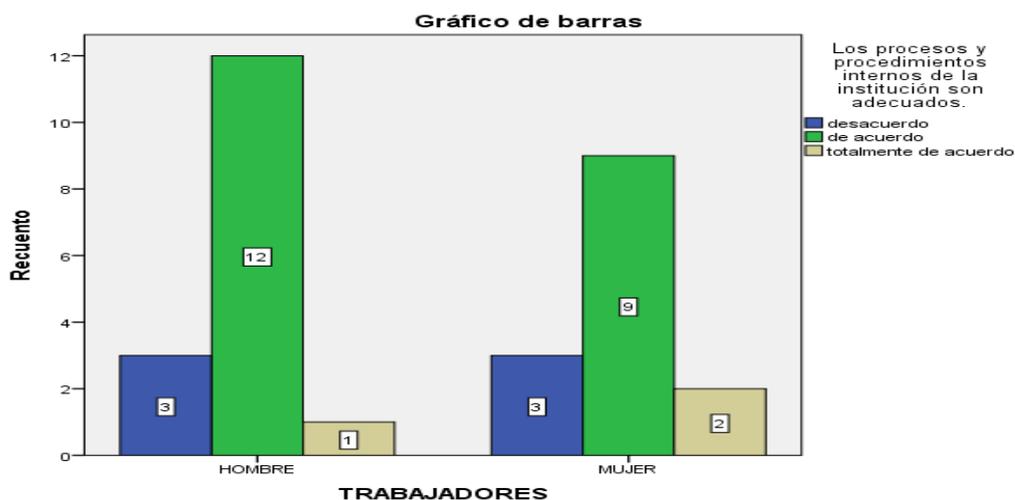
Dimensión 3: *Gestión Administrativa.*

Tabla 29

Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados

		Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados.				Total
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	3	12	1	16
		% del total	10,0%	40,0%	3,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	3	9	2	14
		% del total	10,0%	30,0%	6,7%	46,7%
Total	Recuento	6	21	3	30	
	% del total	20,0%	70,0%	10,0%	100,0%	

Figura 20



Fuente: Elaboración Propia

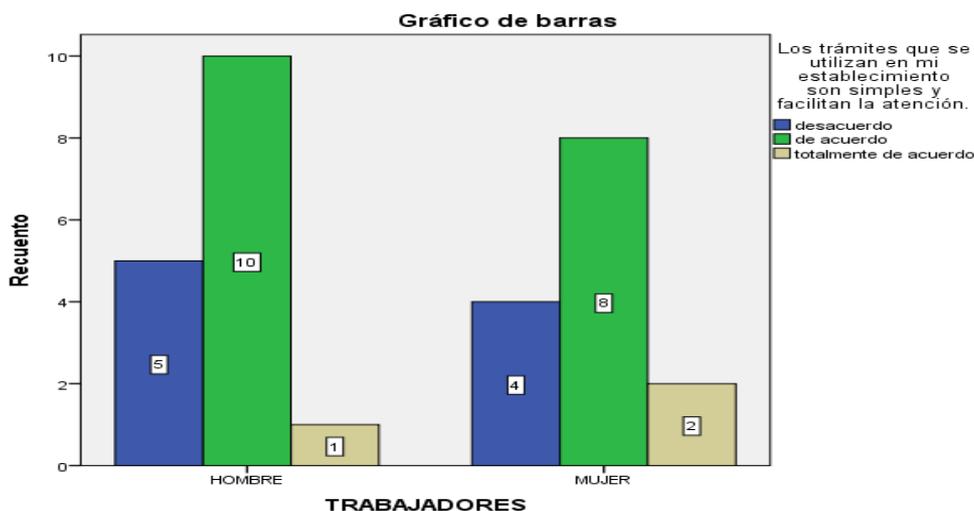
Análisis de la tabla N° 29 y figura 20: La dimensión gestión administrativa, indica que el 20,0% (6) de los trabajadores consultados reflejan que están en desacuerdo con los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados, el 70,0% (21) de los trabajadores señalan que están de acuerdo, mientras un 10,0% (3) afirman estar totalmente de acuerdo.

Tabla 30

Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención

		Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención.				
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo	Total	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	5	10	1	16
		% del total	16,7%	33,3%	3,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	4	8	2	14
		% del total	13,3%	26,7%	6,7%	46,7%
Total	Recuento	9	18	3	30	
	% del total	30,0%	60,0%	10,0%	100,0%	

Figura 21



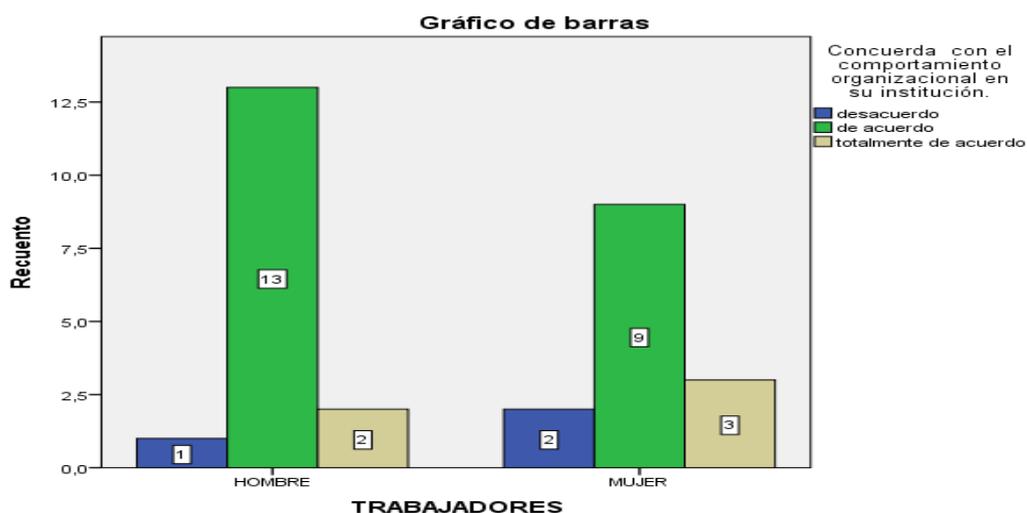
Análisis de la tabla N° 30 y figura 21: La dimensión gestión administrativa, indica que el 30,0% (9) de los trabajadores consultados reflejan que están en desacuerdo con los trámites que se utilizan en establecimiento son simples y facilitan la atención, el 60,0% (18) de los trabajadores señalan que están de acuerdo y el 10,0% (3) afirman estar totalmente de acuerdo.

Tabla 31

Concuerda con el comportamiento organizacional en su institución

		Concuerda con el comportamiento organizacional en su institución.			Total
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	1	13	2
		% del total	3,3%	43,3%	6,7%
	MUJER	Recuento	2	9	3
		% del total	6,7%	30,0%	10,0%
Total	Recuento	3	22	5	
	% del total	10,0%	73,3%	16,7%	
			%		100,0%

Figura 22



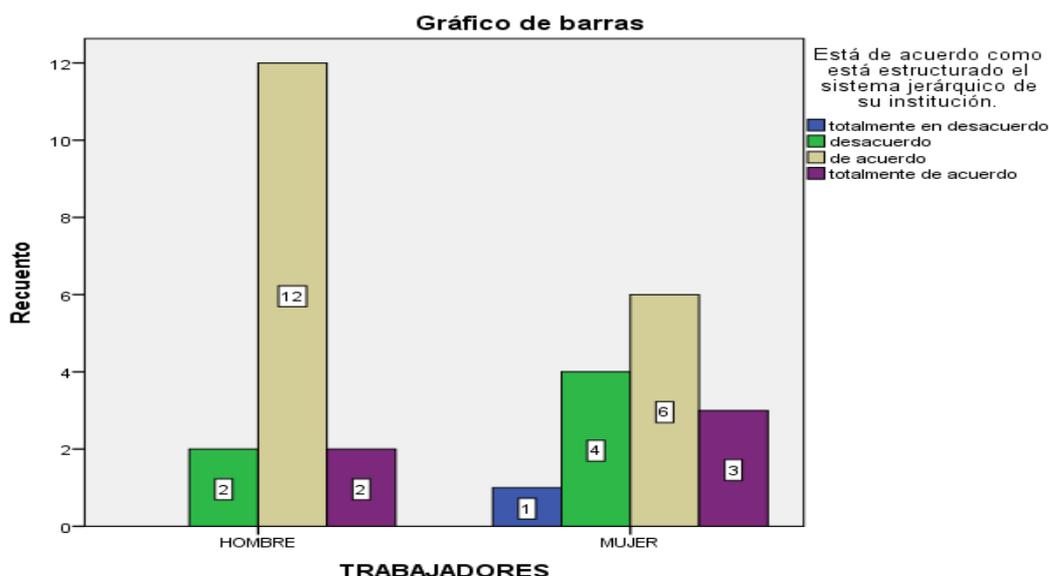
Análisis de la tabla N°31 y figura 22: La dimensión gestión administrativa, indica que el 10,0% (3) de los trabajadores consultados están en desacuerdo con el comportamiento organizacional en su institución, el 73,3% (22) de los trabajadores señalan estar de acuerdo, mientras que un 16,7% (5) afirman estar totalmente de acuerdo.

Tabla 32

Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución.

		Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución.				Total	
		totalmente en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	0	2	12	2	16
		% del total	0,0%	6,7%	40,0%	6,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	1	4	6	3	14
		% del total	3,3%	13,3%	20,0%	10,0%	46,7%
Total		Recuento	1	6	18	5	30
		% del total	3,3%	20,0%	60,0%	16,7%	100,0%

Figura 23



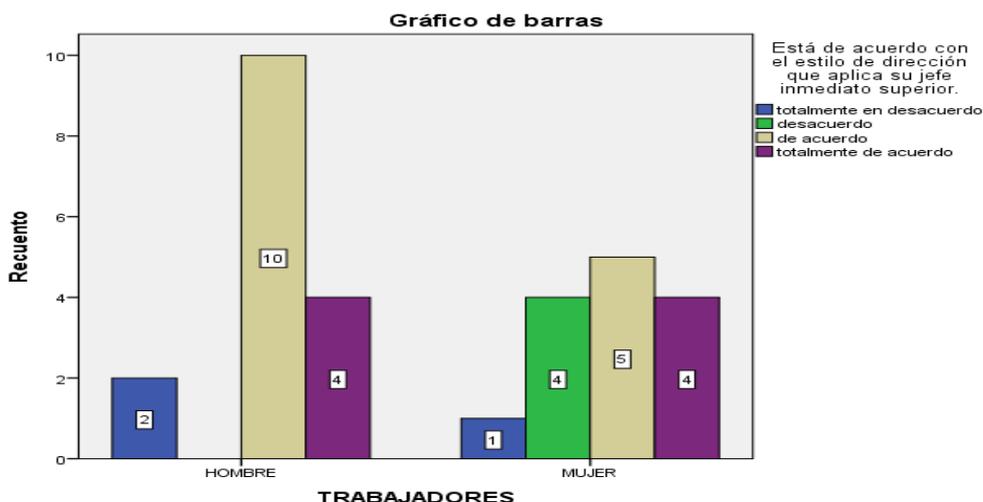
Análisis de la tabla N° 32 y figura 23: La dimensión gestión administrativa, indica que el 3,3% (1) de los trabajadores consultados señalan que están totalmente en desacuerdo como está estructura el sistema jerárquico de su institución, el 20,0% (6) de los trabajadores afirman que están en desacuerdo, el 60,0% (18) reflejan que están de acuerdo, mientras el 16,7% (5) señalan que están totalmente de acuerdo.

Tabla 33

Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior.

		Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior.				Total	
		totalmente en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	2	0	10	4	16
		% del total	6,7%	0,0%	33,3%	13,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	1	4	5	4	14
		% del total	3,3%	13,3%	16,7%	13,3%	46,7%
Total	Recuento	3	4	15	8	30	
	% del total	10,0%	13,3%	50,0%	26,7%	100,0%	

Figura 24

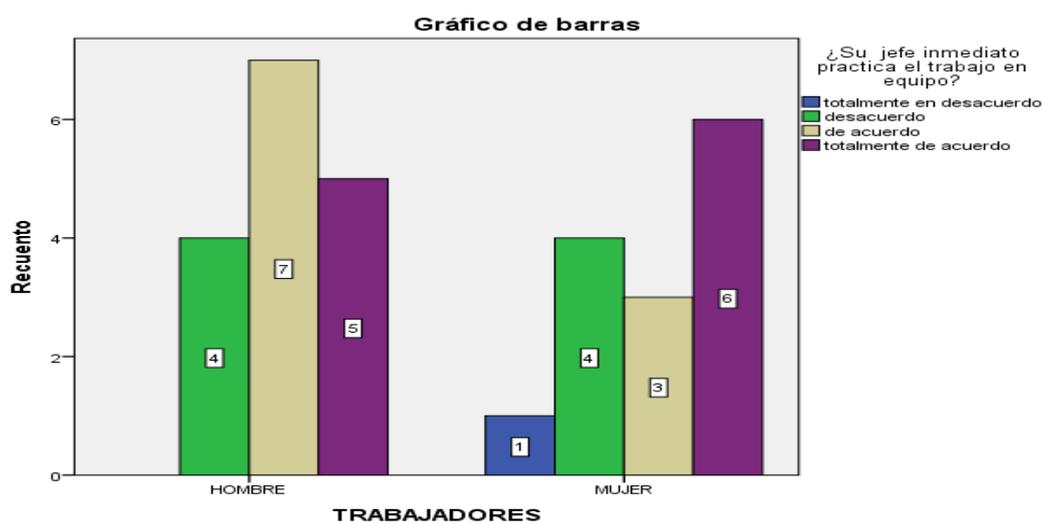


Análisis de la tabla N° 33 y figura 24: La dimensión gestión administrativa, indica que el 10,0% (3) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior; 13,3% (4) de trabajadores señalan estar en desacuerdo, el 50,0% (15) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras que el 26,7% (8) señalan que están totalmente de acuerdo.

Tabla 34
¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?

		¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?				Total	
		totalmente en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	0	4	7	5	16
		% del total	0,0%	13,3%	23,3%	16,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	1	4	3	6	14
		% del total	3,3%	13,3%	10,0%	20,0%	46,7%
Total		Recuento	1	8	10	11	30
		% del total	3,3%	26,7%	33,3%	36,7%	100,0%

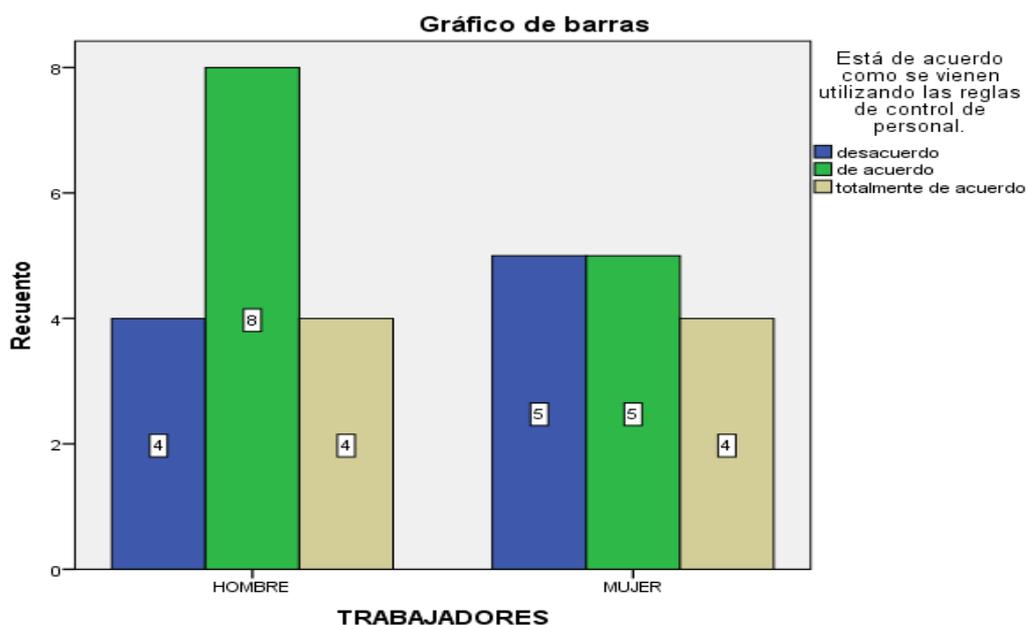
Figura 25



Análisis de la tabla N° 34 y figura 25: La dimensión gestión administrativa, indica que el 3,3% (1) de los trabajadores consultados reflejan totalmente en desacuerdo que su jefe inmediato practica el trabajo en equipo, 26,7% (8) de ellos están en desacuerdo, 33,3% (10) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras que un 36,7% (11) señalan que están totalmente de acuerdo.

Tabla 35***Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal.***

		Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal.			Total	
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	4	8	4	16
		% del total	13,3%	26,7%	13,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	5	5	4	14
		% del total	16,7%	16,7%	13,3%	46,7%
Total		Recuento	9	13	8	30
		% del total	30,0%	43,3%	26,7%	100,0%

Figura 26

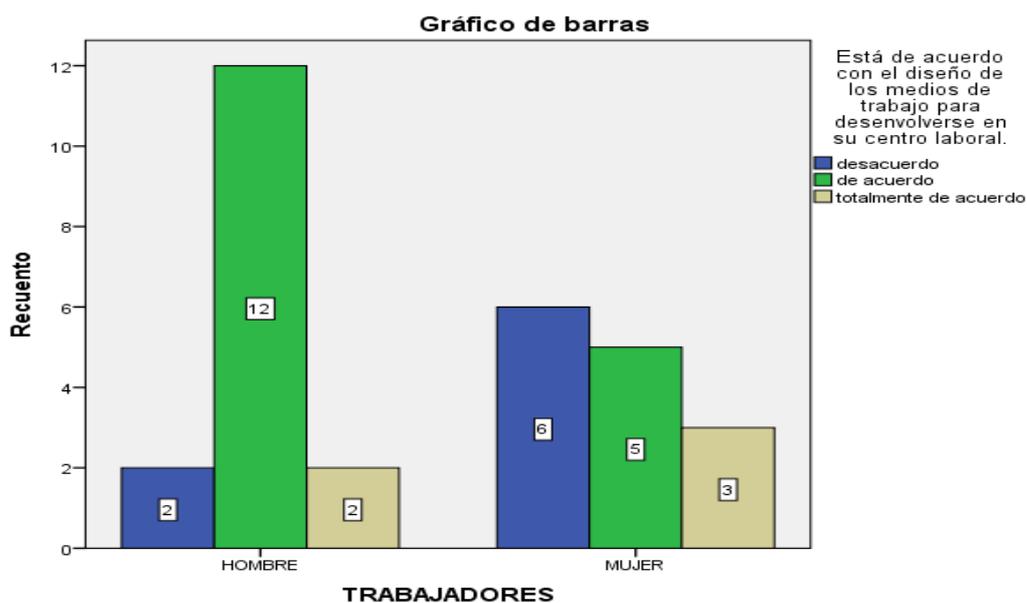
Análisis de la tabla N° 35 y figura 26: La dimensión gestión administrativa, indica que el 30,0% (9) de los trabajadores consultados reflejan que están en desacuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal, 43,3% (13) de trabajadores señalan de acuerdo, mientras el 26,7% (8) de los trabajadores afirman que están totalmente de acuerdo.

Tabla 36

Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro laboral

		Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro laboral.			Total	
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	2	12	2	16
		% del total	6,7%	40,0%	6,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	6	5	3	14
		% del total	20,0%	16,7%	10,0%	46,7%
Total		Recuento	8	17	5	30
		% del total	26,7%	56,7%	16,7%	100,0%

Figura 27



Análisis de la tabla N° 36 y figura 27: La dimensión gestión administrativa, indica que el 26,7% (8) de los trabajadores consultados reflejan que están en desacuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro laboral, 56,7% (17) de trabajadores señalan de acuerdo, mientras el 16,7% (5) afirman estar totalmente de acuerdo.

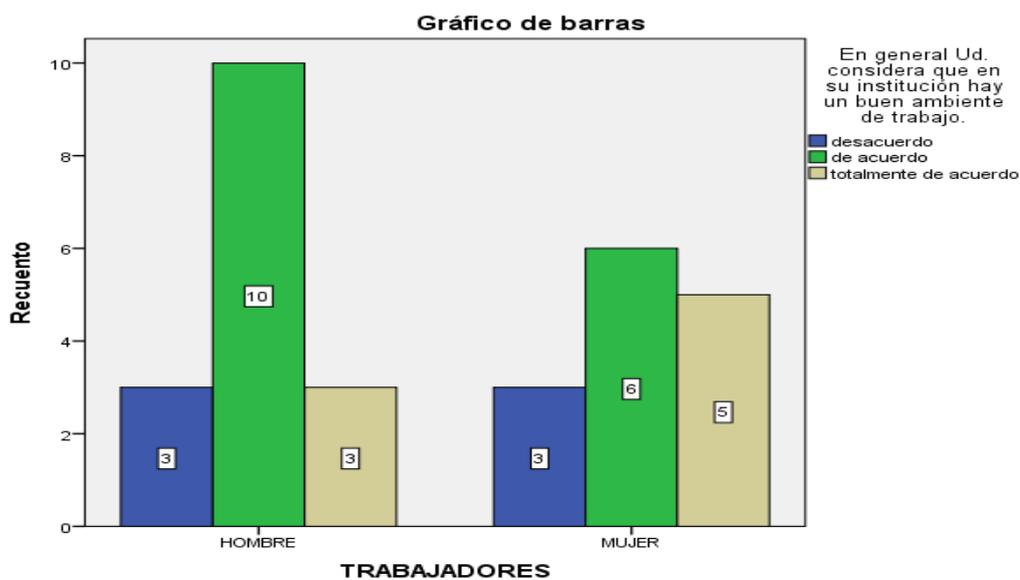
Tabla 37

En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo

		En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo.			Total
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	3	10	3
		% del total	10,0%	33,3%	10,0%
	MUJER	Recuento	3	6	5
		% del total	10,0%	20,0%	16,7%
Total		Recuento	6	16	8
		% del total	20,0%	53,3%	26,7%

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Figura 28



Fuente: Elaboración Propia

Análisis de la tabla N° 37 y figura 28: La dimensión gestión administrativa, indica que el 20,0% (6) de los trabajadores consultados reflejan que están en desacuerdo que en su institución hay un buen ambiente de trabajo, el 53,3% (16) de los trabajadores señalan que están de acuerdo, mientras el 26,7% (8) afirman estar totalmente de acuerdo.

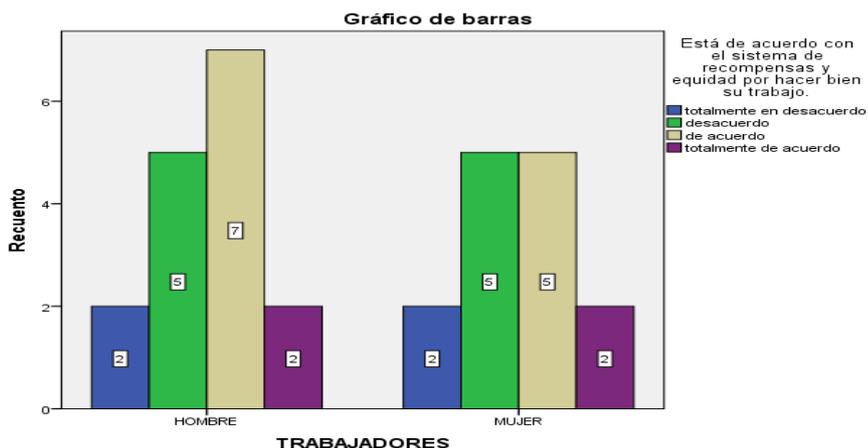
Tabla 38

Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo.

		Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo.				Total	
		totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	2	5	7	2	16
		% del total	6,7%	16,7%	23,3%	6,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	2	5	5	2	14
		% del total	6,7%	16,7%	16,7%	6,7%	46,7%
Total		Recuento	4	10	12	4	30
		% del total	13,3%	33,3%	40,0%	13,3%	100,0%

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Figura 29



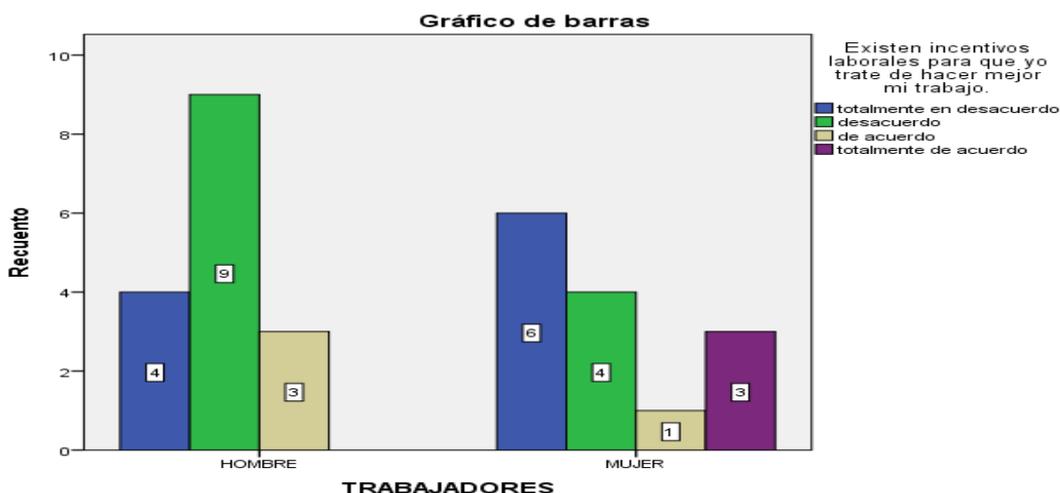
Análisis de la tabla N° 38 y figura 29: La dimensión gestión administrativa, indica que el 13,3% (4) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo, 33,3% (10) de los trabajadores señalan que están en desacuerdo, el 40,0% (12) de los trabajadores afirman estar de acuerdo, mientras que el 13,3% (4) señalan que están totalmente de acuerdo.

Tabla 39

Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo

		Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				Total	
		totalmente en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	4	9	3	0	16
		% del total	13,3%	30,0%	10,0%	0,0%	53,3%
	MUJER	Recuento	6	4	1	3	14
		% del total	20,0%	13,3%	3,3%	10,0%	46,7%
Total		Recuento	10	13	4	3	30
		% del total	33,3%	43,3%	13,3%	10,0%	100,0%

Figura 30

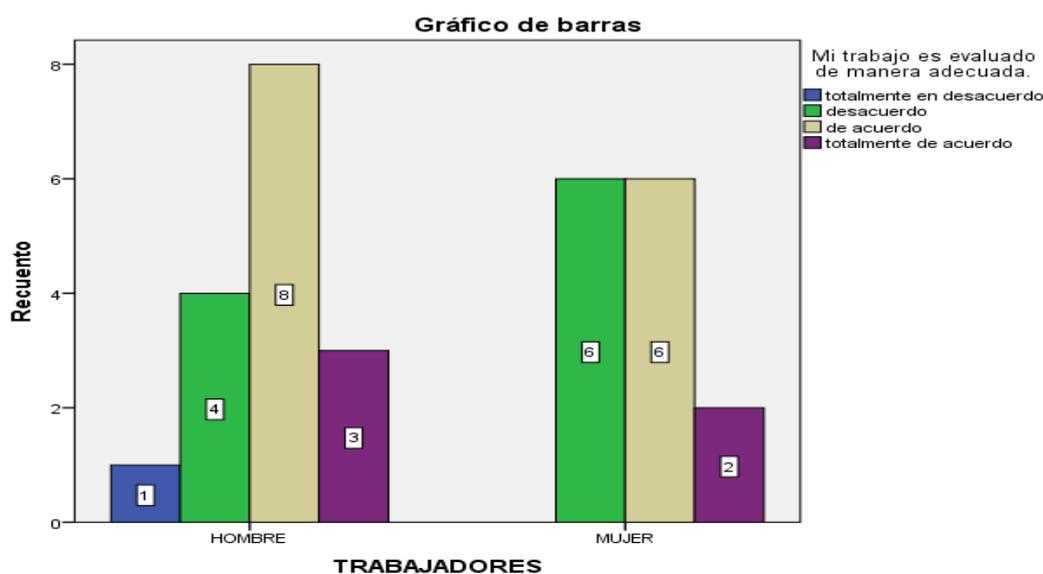


Análisis de la tabla N° 39 y figura 30: La dimensión gestión administrativa, indica el 33,3% (10) de trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo que existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor el trabajo, el 43,3% (13) de los trabajadores señalan que están en desacuerdo, el 13,3% (4) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras el 10,0% (3) señalan que están totalmente de acuerdo.

Tabla 40: Mi trabajo es evaluado de manera adecuada.

		Mi trabajo es evaluado de manera adecuada.				Total	
		totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	1	4	8	3	16
		% del total	3,3%	13,3%	26,7%	10,0%	53,3%
	MUJER	Recuento	0	6	6	2	14
		% del total	0,0%	20,0%	20,0%	6,7%	46,7%
Total		Recuento	1	10	14	5	30
		% del total	3,3%	33,3%	46,7%	16,7%	100,0%

Figura N° 31



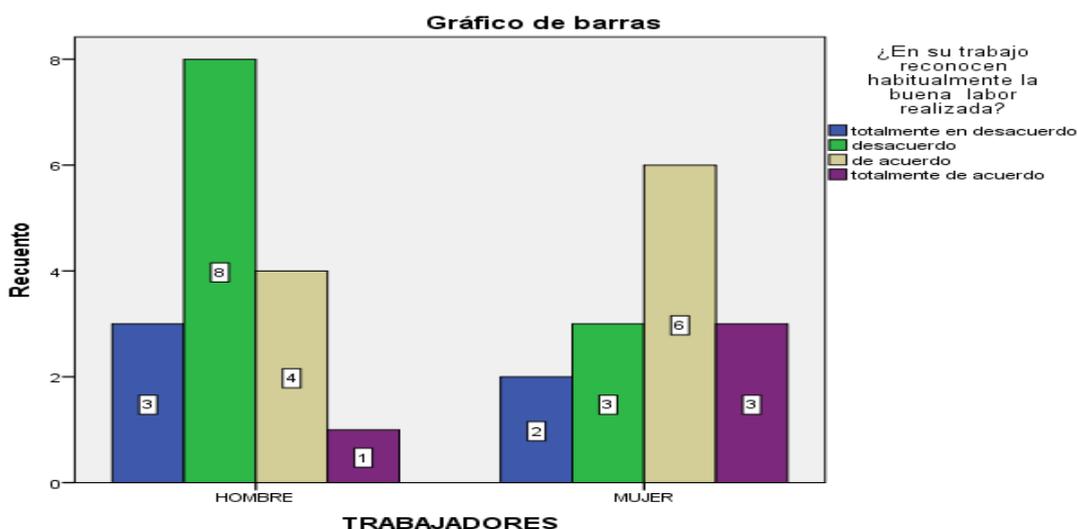
Análisis de la tabla N° 40 y figura 31: La dimensión gestión administrativa, indica que el 3,3% (1) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo con que su trabajo es evaluado de manera adecuada, el 33,3% (10) de los trabajadores señalan que están en desacuerdo, el 46,7% (14) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras el 16,7% (5) señalan que están totalmente de acuerdo.

Tabla 41

¿En su trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?

		¿En su trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?				Total	
		totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	3	8	4	1	16
		% del total	10,0%	26,7%	13,3%	3,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	2	3	6	3	14
		% del total	6,7%	10,0%	20,0%	10,0%	46,7%
Total	Recuento	5	11	10	4	30	
	% del total	16,7%	36,7%	33,3%	13,3%	100,0%	

Figura 32



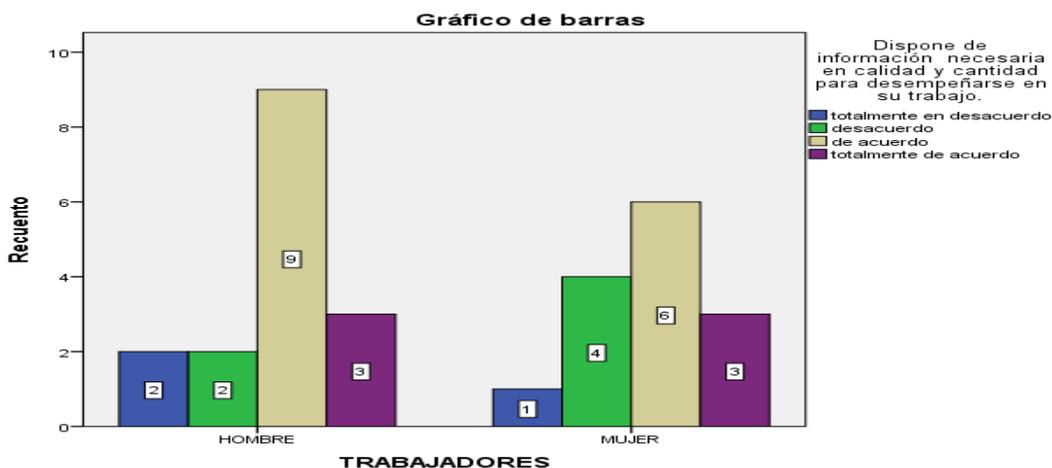
Análisis de la tabla N° 41 y figura 32: La dimensión gestión administrativa, indica que el 16,7% (5) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo con que en su trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada, 36,7% (11) de los trabajadores señalan que están en desacuerdo, un 33,3% (10) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras el 13,3% (4) señalan que están totalmente de acuerdo.

Tabla 42

Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo.

		Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo.					
		totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo	Total	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	2	2	9	3	16
		% del total	6,7%	6,7%	30,0%	10,0%	53,3%
	MUJER	Recuento	1	4	6	3	14
		% del total	3,3%	13,3%	20,0%	10,0%	46,7%
Total		Recuento	3	6	15	6	30
		% del total	10,0%	20,0%	50,0%	20,0%	100,0%

Figura N° 33



Análisis de la tabla N° 42 y figura 33: La dimensión gestión administrativa, indica que el 10,0% (3) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo que dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo, 20,0% (6) de los trabajadores señalan que están en desacuerdo, el 50,0% (15) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras el 20,0% (6) señalan que están totalmente de acuerdo.

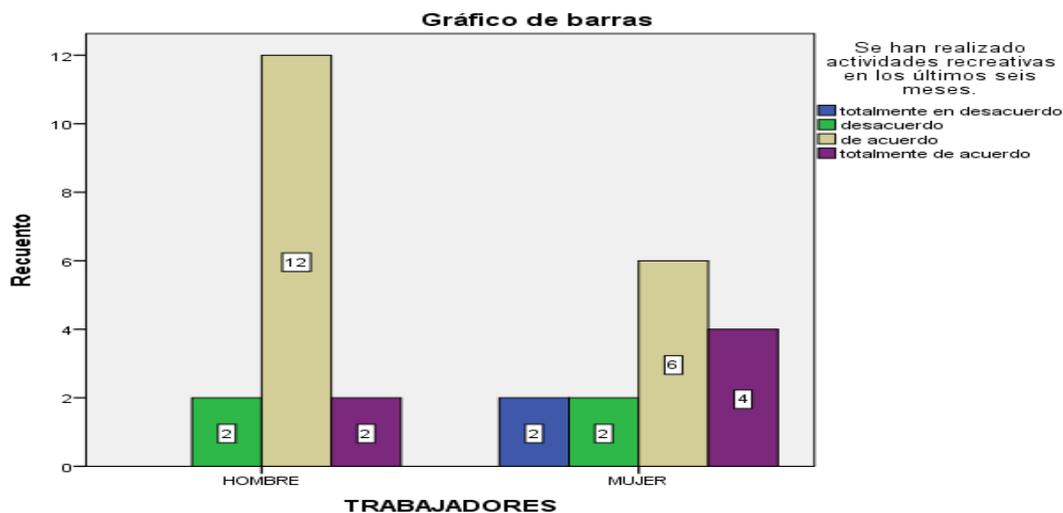
Tabla 43

Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.

		Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.				Total	
		totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	0	2	12	2	16
		% del total	0,0%	6,7%	40,0%	6,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	2	2	6	4	14
		% del total	6,7%	6,7%	20,0%	13,3%	46,7%
Total		Recuento	2	4	18	6	30
		% del total	6,7%	13,3%	60,0%	20,0%	100,0%

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Figura N° 34



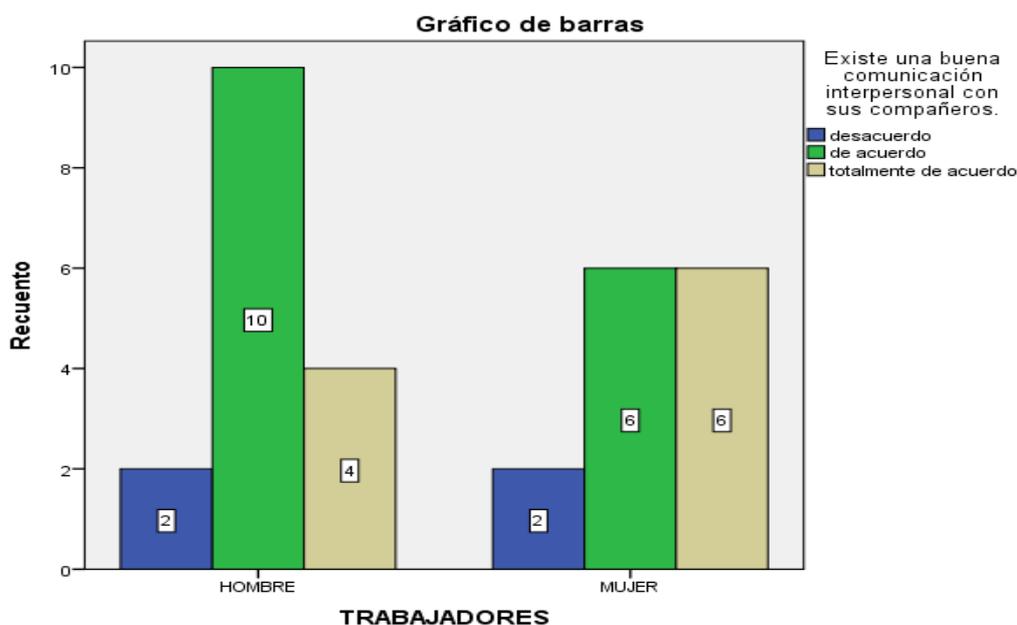
Análisis de la tabla N° 43 y figura 34: La dimensión gestión administrativa, indica que el 6,7% (2) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo que se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses, el 13,3% (4) de los trabajadores señalan que están en desacuerdo, el 60,0% (18) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras el 20,0% (6) afirman que están totalmente de acuerdo.

Tabla 44: Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros.

		Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros.				Total
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	2	10	4	16
		% del total	6,7%	33,3%	13,3%	53,3%
	MUJER	Recuento	2	6	6	14
		% del total	6,7%	20,0%	20,0%	46,7%
Total		Recuento	4	16	10	30
		% del total	13,3%	53,3%	33,3%	100,0%

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Figura 35

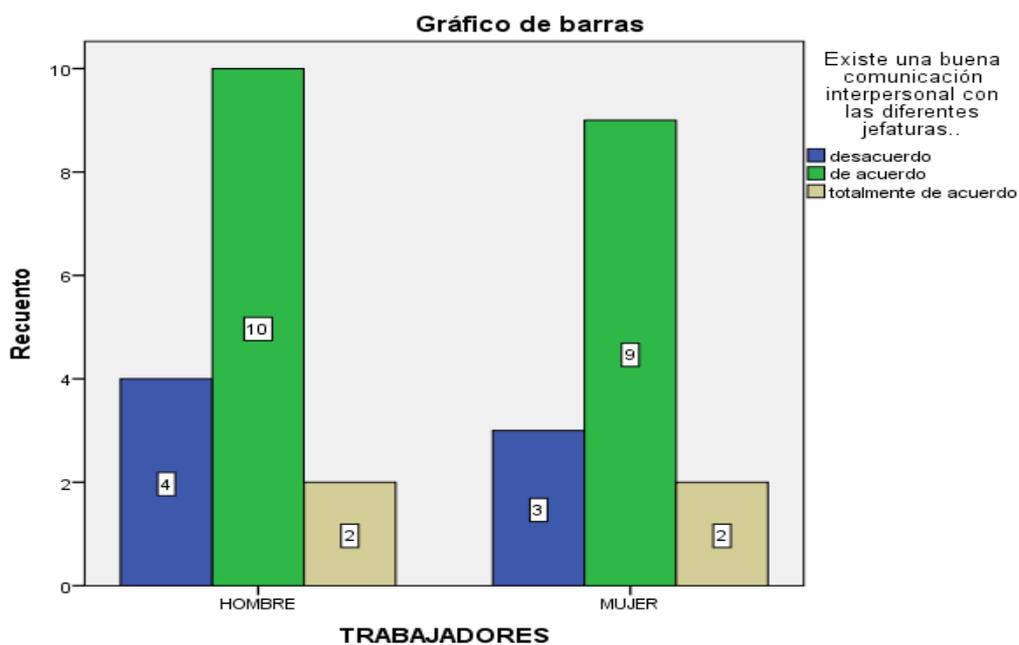


Análisis de la tabla N° 44 y figura 35: La dimensión gestión administrativa, indica que el 13,3% (4) de los trabajadores consultados reflejan que están en desacuerdo que existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros, 53,3% (16) de los trabajadores señalan estar de acuerdo, mientras un 33,3% (10) afirman que están totalmente de acuerdo.

Tabla 45: Existe una buena comunicación interpersonal con las diferentes jefaturas

		Existe una buena comunicación interpersonal con las diferentes jefaturas.			Total	
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	4	10	2	16
		% del total	13,3%	33,3%	6,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	3	9	2	14
		% del total	10,0%	30,0%	6,7%	46,7%
Total		Recuento	7	19	4	30
		% del total	23,3%	63,3%	13,3%	100,0%

Figura 36



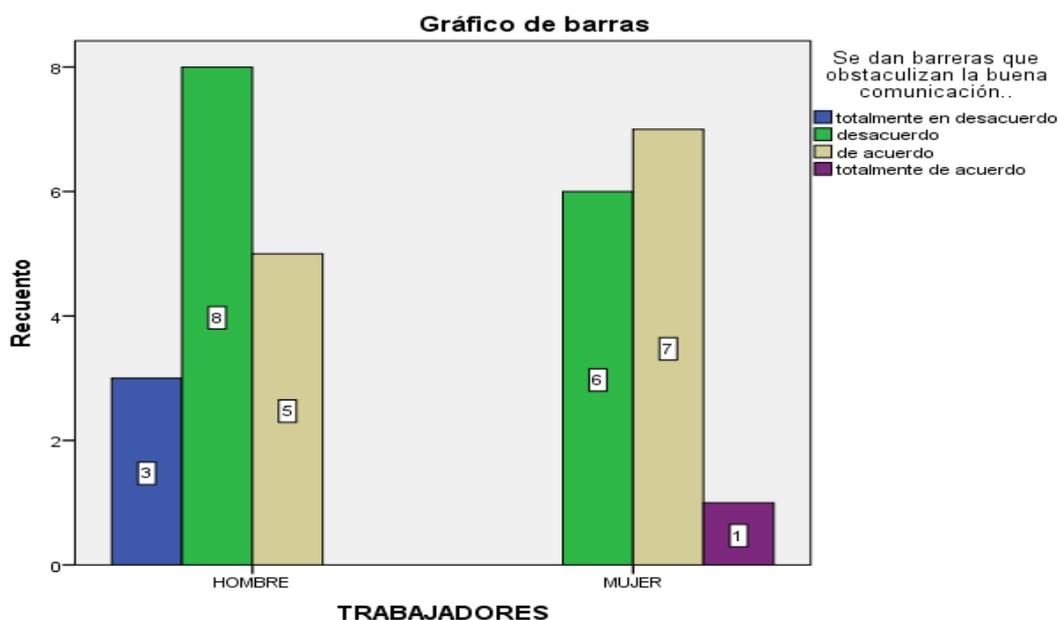
Análisis de la tabla N° 45 y figura 36: La dimensión gestión administrativa, indica que el 23,3% (7) de los trabajadores consultados reflejan que están en desacuerdo con que existe una buena comunicación interpersonal con las diferentes jefaturas, el 63,3% (19) de los trabajadores señalan que están de acuerdo, mientras el 13,3% (4) afirman que están totalmente de acuerdo.

Tabla 46: Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación

		Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación.				Total	
		totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	3	8	5	0	16
		% del total	10,0%	26,7%	16,7%	0,0%	53,3%
	MUJER	Recuento	0	6	7	1	14
		% del total	0,0%	20,0%	23,3%	3,3%	46,7%
Total		Recuento	3	14	12	1	30
		% del total	10,0%	46,7%	40,0%	3,3%	100,0%

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Figura 37

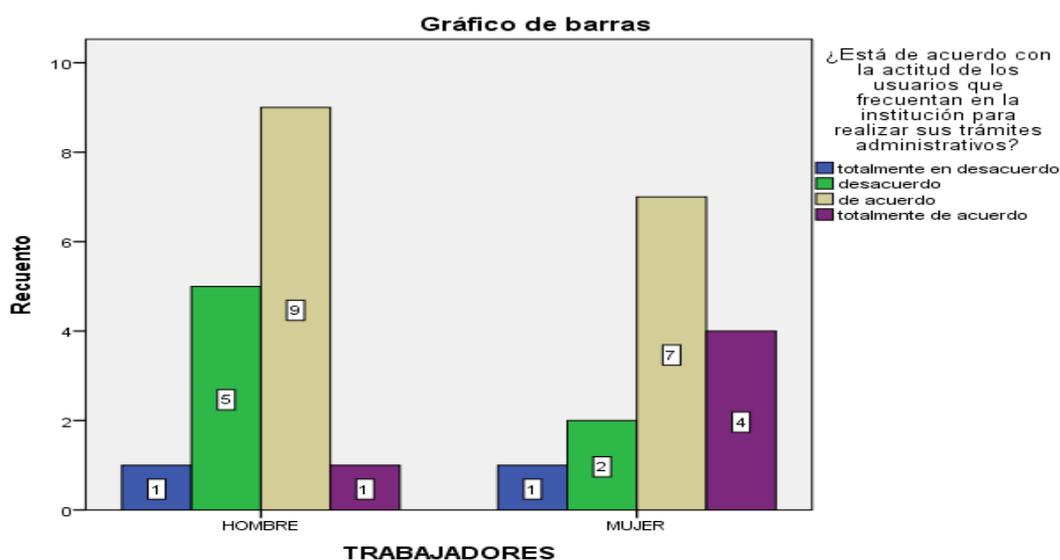


Análisis de la tabla N° 46 y figura 37: La dimensión gestión administrativa, indica que el 10,0% (3) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo que se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación, el 46,7% (14) de los trabajadores señalan que están en desacuerdo, el 40,0% (12) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras el 3,3% (1) señalan están totalmente de acuerdo.

Tabla 47 *¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?*

		¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?				Total
		totalmente en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	1	5	9	16
		% del total	3,3%	16,7%	30,0%	53,3%
	MUJER	Recuento	1	2	7	14
		% del total	3,3%	6,7%	23,3%	46,7%
Total		Recuento	2	7	16	30
		% del total	6,7%	23,3%	53,3%	100,0%

Figura 38



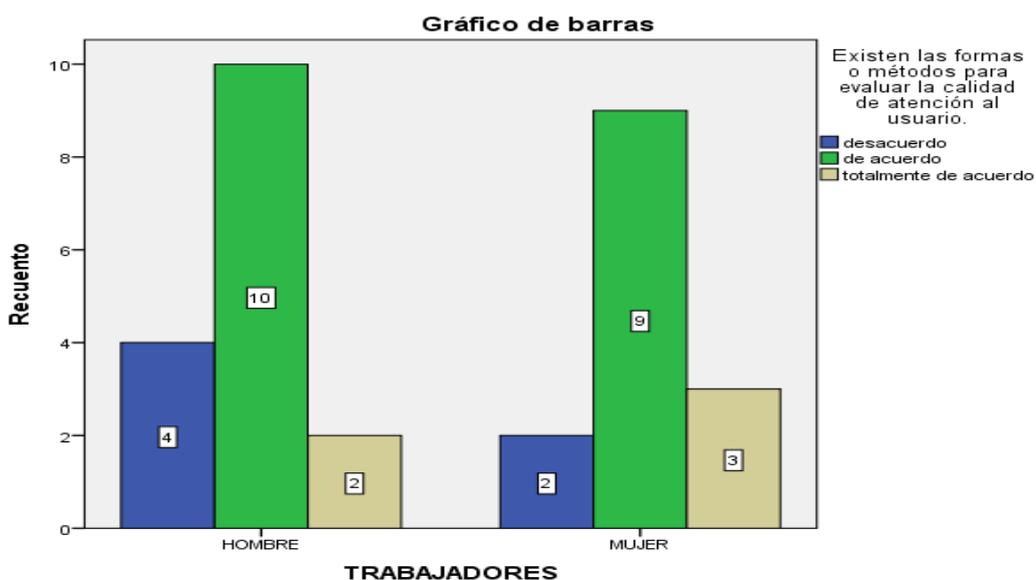
Análisis de la tabla N° 47 y figura 38: La dimensión gestión administrativa, indica que el 6,7% (2) de los trabajadores consultados reflejan que están totalmente en desacuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos, el 23,3% (7) de los trabajadores señalan que están en desacuerdo, el 53,3% (16) de los trabajadores afirman que están de acuerdo, mientras el 16,7% (5) señalan que están totalmente de acuerdo.

Tabla N° 48

Existen las formas o métodos para evaluar la calidad de atención al usuario.

		Existen las formas o métodos para evaluar la calidad de atención al usuario.				
		desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo	Total	
TRABAJADORES	HOMBRE	Recuento	4	10	2	16
		% del total	13,3%	33,3%	6,7%	53,3%
	MUJER	Recuento	2	9	3	14
		% del total	6,7%	30,0%	10,0%	46,7%
Total		Recuento	6	19	5	30
		% del total	20,0%	63,3%	16,7%	100,0%

Figura 39



Análisis de la tabla N° 48 y figura 39: La dimensión gestión administrativa, indica que el 20,0% (6) de los trabajadores consultados reflejan que están en desacuerdo que existen las formas o métodos para evaluar la calidad de atención al usuario, 63,3% (19) de los trabajadores señalan que están de acuerdo, mientras el 16,7% (5) de los trabajadores afirman que están totalmente de acuerdo.

3.2.3 Comprobación de hipótesis general

Formulación de hipótesis

HG1: Existe relación significativa en relaciones interpersonales y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima - 2016.

HG0: No existe relación significativa en relaciones interpersonales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – Vitarte, 2016.

Nivel de significación elegido 5%

Resultados.

Tabla N° 49: *Correlación en Relaciones Interpersonales, Gestión Administrativa*

		RELACIONES INTERPERSONALES	GESTION ADMINISTRATIVA
RELACIONES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	1	,653**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,653**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

*La correlaciones significante al nivel 0.1 (bilateral)

Prueba de Contraste:

Si el p-valor < 0,05, se rechaza Ho y se acepta Ha.

En la tabla N° 49, se ha alcanzado coeficiente de correlación Pearson = 0,653** la cual se interpreta al 95% la correlación es significativa al nivel 0,05, que corresponde a una relación positiva fuerte y alta en las variables, con un p = 0,000 (p < 0,05), rechazándose la hipótesis nula.

Comprobación de las hipótesis específicas

HIPOTESIS 1.

Formulación de hipótesis

HE1: Existe relación significativa en las relaciones humanas y Gestión

Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.

HE0: No existe relación significativa en relaciones humanas y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.

Nivel de significación elegido 5%

Resultados

Tabla N° 50

Correlación entre Relaciones Humanas, Gestión Administrativa

		RELACIONES HUMANAS	GESTION ADMINISTRATIVA
RELACIONES HUMANAS	Correlación de Pearson	1	,433*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	30	30
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,433*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	30	30

*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Prueba de Contraste:

Si el p-valor < 0,05, se rechaza Ho y se acepta Ha.

En la tabla N°50, se alcanzó coeficiente de correlación Pearson = 0,433** lo que se significa al 95% la correlación es equivalente al nivel 0,05, interpretado como relación positiva moderada en las variables, con un $p = 0,017$ ($p < 0,05$), rechazándose la hipótesis nula.

Hipótesis 2.

Formulación de hipótesis

HE2: Existe relación significativa en relaciones laborales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.

HE0: No existe relación significativa en relaciones laborales y gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.

Nivel de significación elegido 5%

Resultados

Tabla N° 51: Relación en Relaciones Laborales y Gestión Administrativa

		RELACIONES LABORALES	GESTION ADMINISTRATIVA
RELACIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Prueba de Contraste:

Si el p-valor < 0,05, se rechaza Ho y se acepta Ha.

En la tabla N° 51, se alcanzó coeficiente de correlación Pearson = 0,711** que se interpreta al 95% la correlación es significativa al nivel 0,05, interpretado como una relación positiva fuerte y alta en las variables, con un p = 0,000 (p < 0,05), rechazándose la hipótesis nula.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Discusión de resultados

En esta parte discutimos los hallazgos principales en la investigación.

En primer lugar, se analizó cómo han funcionado los instrumentos aplicándose la relación que existe en relaciones interpersonales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima -2016

Con respecto a los instrumentos empleados en el presente estudio, son instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables en un 92% (Excelente confiabilidad). Este estudio estuvo conformado por 30 trabajadores administrativos.

Por otro, la finalidad de la tesis es determinar la relación significativa de relaciones interpersonales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016, encontrándose que:

1. La primera hipótesis específica de trabajo de las relaciones humanas y gestión administrativa. Como resultado de literatura tratada se propuso la siguiente hipótesis:

Existe correlación significativa en las relaciones humanas y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.

En los antecedentes se muestran diversos estudios sobre las relaciones humanas, donde los objetivos fueron diseñar programas que permitieran mejorar las relaciones humanas entre directivos y trabajadores, entre docentes y alumnos, etc.; en la perspectiva de mostrar una relación óptima, en nuestro caso una buena gestión administrativa.

En las soluciones obtenidas muestran una correlación positiva con una intensidad de correlación moderada entre las dimensiones (0.433) y significativa

(,017<0.05), acepta la hipótesis: Existe relación significativa en relaciones humanas, gestión administrativa.

2. La segunda hipótesis específica relación en relaciones laborales y gestión administrativa. Como resultado la literatura tratada se propuso la siguiente hipótesis:

Existe relación significativa en relaciones laborales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.

En los antecedentes se dice que la Gestión Administrativa consiste en elaborar proyectos de gestión para el beneficio de la institución y se socializa en un pleno a fin de que las relaciones laborales sean óptimas y positivas.

En las soluciones obtenidas muestran relación positiva alta con una intensidad de correlación fuerte y alta (0.711) y muy significativa (,000<0.01), acepta la hipótesis: Existe relación significativa en relaciones laborales, gestión administrativa.

En resumen, se estableció relación significativa directa en la Hipótesis General en relaciones interpersonales, gestión administrativa, confirmándose la relevancia de esta asociación.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Existe relación positiva medianamente satisfactoria en relaciones humanas, gestión administrativa de trabajadores de la muestra; puesto que el grado de correlación obtenido alcanza ($p < 0.05$, Rho Spearman =0.433*, con intensidad correlativa moderada).

Existe relación positiva alta satisfactoria en relaciones laborales, gestión administrativa de trabajadores de la muestra; puesto que el grado de correlación obtenido alcanza ($p < 0.01$ (bilateral) Rho Spearman =0.711**, con una intensidad correlativa alta y fuerte).

Existe relación positiva alta satisfactoria en las relaciones interpersonales, gestión administrativa de trabajadores de la muestra; puesto que el grado de correlación obtenido es significativa al nivel ($p < 0.01$ (bilateral) Rho Spearman =0.6532**, con una intensidad alta y fuerte).

5.2 Recomendaciones

Crear e implementar el Taller Curricular de relaciones humanas en las diferentes Áreas Administrativas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6, acorde con la realidad institucional y los avances científicos académicos de las relaciones interpersonales en los países del primer mundo.

Aplicar con eficiencia la práctica de buenas relaciones laborales con el fin de obtener una buena gestión administrativa, insertándose en otras realidades educativas institucionales a través del monitoreo y evaluación permanente a los directivos y trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima, en aras de una buena gestión administrativa.

Propiciar investigaciones a través de la capacitación permanente en relaciones interpersonales, gestión administrativa para que sean tratados como factores asociados al rendimiento laboral, por lo que deben estudiar en forma paramétrica, longitudinal y experimental, puesto que de esta manera se obtendrá elemento de juicio más global.

VI. AGRADECIMIENTOS

En estas líneas, expreso mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que, con su ayuda, han colaborado en la realización de esta tesis, en especial a mi padre Mag. Gregorio ROJAS SACRAMENTO por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma; pero, sobre todo, por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de este trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, C., Sáñez, S. (2011). *Influencia de la Gestión Universitaria en el clima Organizacional*, tesis de grado, UNMSM.
- Arévalo, (2011). *Programa de relaciones humanas para mejorar las relaciones interpersonales de los catedráticos y alumnos del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica*, Universidad San Carlos, Guatemala.
- Asti Vera, A., (1968). *Metodología de la investigación*, Edit. Kapeluz, primera edición, Buenos Aires-Argentina.
- Bernal, C., (2006). *Metodología de la investigación*, edit. Pearson educa S.A., segunda edición, México.
- Best, J., (1982). *Cómo investigar en Educación*, Edit. Morata S.A., 9na. Edición, Madrid-España.
- Blanch y otros (2003) *Las relaciones humanas*, edit. Western Electric; Chicago.
- Briones, (1987). *Método y técnicas de investigación para las ciencias sociales*, edit. Trillas, México.
- Briones, (2001). *Metodos y Tecnicas de Investigacion para la creencias sociales*, Edit. Trillas, Mexico.
- Carrasco, S., (2009). *Metodología de la Investigación Científica*, edit. San Marcos, Lima.
- Carrillo, F., (1988). *Cómo Hacer la Tesis*, edit. Horizonte, 9na, edición, Lima.
- Carrillo, S. (2002): *La Gestión Educativa*, Ministerio de Educación, Lima.

- Cataldo, J., (1992). *Método General de la Investigación Científica*, edic. LCCNSC, editorial Revista de la Universidad de Salvador, Buenos Aires, Argentina.
- Damas, G. y Oliva, J. (2015). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes*, Ugel N° 01, universidad César Vallejo, tesis de grado, Lima.
- Del Busto, J., (1973). *La Tesis Universitaria*, edit. Universo, 5ta. Edición, Lima.
- Dioses, M. (2019). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508*, Tesis de grado, “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017, Perú.
- Eco, U., (2002). *Cómo se hace una tesis*. Edit. Gredos, Barcelona-España.
- Flores, J. (2017). *Mejora de la gestión administrativa en los servicios educativos virtuales del área de gestión académica de IPAE en el periodo 2014-2015*, tesis de grado, Universidad Privada del Norte, Lima..
- Freire, S y otros (2014). *El rol del director en la escuela*, edit. Grade, Lima.
- Hernández, R. y otros (2006). *Metodología de la investigación*, 4ta.edic., edit. Mc Graw-Hill, México.
- (2007). *Fundamentos de Metodología de la investigación*, edit. Mc Graw-Hill, México.
- Kerlinger, F. y otros (2002). *Métodos de la Investigación en ciencias sociales*, 4ª. Edición, edit. MC Graw Hill, México.
- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo*. Edit. Consultores, Caracas-Venezuela

López, F. (2005) *La gestión de la calidad en educación*, edit. La Muralla, S.A., 4ª Edición, Madrid-España.

Lucena, H. (2007) *Las Relaciones Laborales en América Latina*. Página web:<http://www.ucab.edu.ve> , **recursos/relaciones 2011-2012.**

Ministerio de Educación (1999). *Lineamientos de Política de Desarrollo Educativo*, Lima.

Monjas, M.I (1993). *La competencia social en la edad escolar, tesis de grado Universidad de Salamanca- España.*

..... (2000) *Las habilidades sociales en la curriculum*, Ministerio de Educación, Cultura y deporte, Madrid, España.

Morán, J. F. (2007). *Gestión Educativa*, Centro Interfacultativo de Formación Profesional Semipresencial, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

Ñaupas, H. (2011). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Orozco, D. (2006). Relaciones humanas, en página web <http://definicion.de/relcaioneshumanas/#ixzz3GR2wgJQk>.

Ortiz, T., (1998). *Metodología de la investigación científica*, edit. A.F.A., Lima.

Oseda, D., (2008). *Metodología de la Investigación*, edit. Pirámide, Huancayo-Perú

Piscoya, L., (1990). *Investigación Científica y Educativa*, edit. Mosca Azul, Lima.

- Ramírez, S. (2002). *La gestión gerencial de la Pyme*, Instituto de Investigación y Desarrollo, UNI, Lima.
- Real Academia Española, (2007). *Diccionario de la Lengua Española*, edit. Larousse S.L., Madrid.
- Ríos, J. (2018). *Gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba*, tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Rojas, J. (1995). *Proyectos Educativos*, edit. San Marcos, primera edición, mimiográficas, Lima.
- Salinas, (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental de Ambato*, tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*, Perú, edit. Mantaro
- Silviera, M. (2014) *El arte de las relaciones Personales*, Edit. Alba S.L.U. Barcelona-España.
- Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos de tesis y de investigación científica*, edit. Rarpa, Lima-Perú
- Vargas, R., (2008). *Estadística II, Programa de administración territorial*, ESAP, Bogotá.
- Vega, R. (1994) y Thomas Kochan (1980), Conceptos y definiciones de Relaciones Laborales, en

<https://wold.edu.uy/contenido/rrll/contenido/curricular/intro/concepto-definiciones-rrll.pdf>

VIDES, (2011). *Relaciones interpersonales de jóvenes que utilizan redes sociales*, Tesis de Grado, Universidad Landívar, Guatemala.

ZAGA y otros, (2011). *El clima organizacional con el desempeño del docente*, Tesis de Grado, disponible en: <http://es.calameo.com/read/0000538826afab37d6400>.

ANEXOS Y APÉNDICE

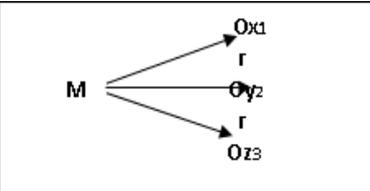
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Título: “Las relaciones interpersonales y Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima -2016

PROBLEMA	HIPOTESIS	VARIABLES	OBJETIVOS
<p>Formulación del problema general.</p> <p>¿Qué relación existe en las relaciones interpersonales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima -2016?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo son las relaciones humanas y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016?</p> <p>¿Cómo son las relaciones laborales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa en las relaciones interpersonales y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima - 2016.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones humanas y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.</p> <p>Existe relación significativa en las relaciones laborales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.</p>	<p>V1 Independiente:</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>V2 Dependiente:</p> <p>Gestión administrativa</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar relación que existe entre las relaciones interpersonales y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima - 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe en las relaciones humanas y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.</p> <p>Determinar relación que existe en las relaciones laborales y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima – 2016.</p>

Anexo N° 2: Matriz de Consistencia Metodológica

Título: “Relaciones interpersonales y Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima -2016”

Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Instrumentos de investigación	Criterios de validez	Confiabilidad				
<p>Método Descriptivo Utilizaremos los referentes pues trata de responder a un problema de corte teórico y tiene por finalidad describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal-espacial determinada.</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de la investigación La investigación que se desarrollara presenta el diseño descriptivo correlacional. Dónde:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">  <pre> graph LR M[M] -- r --> O1[O1] M -- r --> O2[O2] M -- r --> O3[O3] </pre> </div> <p>M = Muestra (30)</p>	<p>Población: 100 Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima -2016</p> <p>Muestra: 30 Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima</p> <p>MUESTRA: La muestra en el caso de los estudiantes será No Probabilística Intencionada, dicha representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra. (SÁNCHEZ Y REYES 1999, p. 101)</p> <p>Al efecto se aplicará el muestreo sistemático. En consecuencia, la muestra queda conformada de la manera siguiente:</p> <p>Cuadro N°5. Muestra del estudio.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Institución</th> <th>Total Trabajadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </tbody> </table>	Institución	Total Trabajadores			<p>Instrumentos a usarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación - Entrevistas - Encuesta - Cuestionario - Pruebas - Lista de asistencia de trabajadores - Propuesta pedagógica <p>-Técnica de la Encuesta y su instrumento el cuestionario.</p> <p>- Técnica de Tabulación de Resultados y su instrumento el cuadro de resultados.</p> <p>- Técnica del Fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas.</p> <p>- Técnica de Juicio de expertos y su instrumento el Informe de expertos.</p> <p>- Técnica de observación y su instrumento la libreta de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Semántica ✓ Correspondencia con los objetivos. ✓ Claridad en la redacción de los ítems. ✓ Pertinencia a de las variables con los indicadores. ✓ Relevancia de contenido. ✓ Pertinencia de los ítems con los contenidos. ✓ Factibilidad de aplicación. 	<p>Prueba de Alfa de Cronbach- Spearman</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ <p>Donde:</p> <p>$\alpha =$ Alfa de Crombach</p> <p>$K =$ Número de Items</p> <p>$V_i =$ Varianza de cada Item</p> <p>$V_t =$ Varianza del total</p>
Institución	Total Trabajadores							

trabajadores) Ox1 = Variable 1, relaciones interpersonales Oy2 = Variable 2, gestión administrativa Oz3 = variable intervinientes r = Relación existente entre variables estudiadas.	Sede UGEL 06	30	campo. - Se utilizó el muestreo sistemático		
	Totales:	30			

Anexo N° 3: Cuadro de Operacionalización de las Variables

Título: “Las relaciones interpersonales y Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima -2016”

PROBLEMA	VARIABLES	DEFINICIÓN		DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	(ITEMS)	ESCALA
		CONCEPTUAL	OPERACIONAL					
¿Qué relación existe en las relaciones y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6- Lima -2016?	Relaciones interpersonales	Silviera, (2014) las define como <i>interacciones que realizan entre dos o varios sujetos mediante la comunicación oral o escrita para expresar las experiencias, emociones, sentimientos o transmitir opiniones</i> ”.	- Cuestionario encuesta de acuerdo con las escalas de Likert.	I. Relaciones humanas	1.1. Actitudes 1.2. Empatía 1.3. Comunicación 1.4. Emociones	<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo para desempeñar labores • Establece buenas relaciones laborales con los demás • Compartir los mismos interés y necesidades laborales • Ayudan a reforzar fortalezas en su desempeño laboral • Cree que la comunicación es compartida entre sus colegas • Comparte la comunicación a través de herramientas formales • Desempeño satisfactorio en su trabajo • Clima organizacional optimo y relaciones interpersonales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera que entre sus compañeros de trabajo existe entusiasmo para desempeñar sus labores diarias? 2. ¿Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás trabajadores de su institución? 3. ¿Considera usted que comparten los trabajadores los mismos interés y necesidades laborales dentro de la institución? 4. ¿Cree que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño laboral pertinente? 5. ¿La comunicación que existe entre sus colegas es de manera eficiente y oportuna? 6. ¿La comunicación que se desarrolla dentro de la institución, se maneja a través de herramientas formales y veraces? 	Siempre=4 Casi siempre=3 A veces= 2 Nunca=1

							<p>7. ¿Las emociones que usted ha fomentado, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su trabajo?</p> <p>8. ¿Cree que para lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen en las emociones de los individuos que allí laboran?</p>	
				II. Relaciones laborales	<p>2.1. individuales</p> <p>2.2. Colectivos</p> <p>2.3. Disposición</p> <p>2.4. Ambiente de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoya en las actividades que desarrolla la institución • Desarrolla mejor su función de forma individual • Manejan con armonía las relaciones a nivel laboral • Desarrollan de mejor manera las relaciones a nivel laboral • Demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes • Considera la disposición un factor clave en las tareas • Desarrolla sus funciones adecuadamente • El ambiente es idóneo para el ejercicio de las 	<p>9. ¿Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución?</p> <p>10. ¿Considera que se desarrollan mejor sus funciones de forma individual que de forma colectiva?</p> <p>11. ¿En esta institución se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren directivo?</p> <p>12. ¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo?</p> <p>13. ¿Los trabajadores demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?</p> <p>14. ¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente</p>	<p>Siempre=4</p> <p>Casi siempre=3</p> <p>A veces= 2</p> <p>Nunca=1</p>

						funciones como administrativo	agradable? 15. ¿Las condiciones de trabajo en la institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente? 16. ¿El ambiente de trabajo en su institución, idóneo para el ejercicio de tus funciones como administrativo?	
--	--	--	--	--	--	-------------------------------	--	--

	Gestión Administrativa	<i>Es la acción de realizar un trámite sobre algún asunto con la finalidad de obtener algún beneficio para la institución.</i>	Cuestionario-encuesta	1.Gestión administrativa	<p>1.1. Estructura orgánica</p> <p>1.2. Comportamiento Organizacional</p> <p>1.3. Estructura social</p> <p>1.4. Proceso de control</p> <p>1.5. Condición de trabajo</p> <p>1.6. Ambiente de trabajo</p> <p>1.7. Recompensa y reconocimiento</p> <p>1.8. Comunicación</p> <p>1.9. Comunicación interpersonal</p> <p>1.10. Actitud de los usuarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce los procedimientos internos de la institución • Precisar que los tramites que se realizan son simples • Reconoce el comportamiento organizacional de su institución • Observa como está estructurado el sistema jerárquico • Reconoce el estilo de dirección que aplica el inmediato superior • Precisa el trabajo en equipo de su jefe superior • Conoce las reglas de control de personal • Conoce los diseños de los medios de trabajo • Considera que en la institución hay un buen ambiente de trabajo • Conoce el sistema de recompensas y equidad • Reconocen con incentivos laborales su trabajo • Precisan tu trabajo y evalúan de manera adecuada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados? 2. ¿Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención? 3. ¿Concuerda con el comportamiento organizacional en su institución? 4. ¿Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución? 5. ¿Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior? 6. ¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo? 7. ¿Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal? 8. ¿Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro laboral? 9. ¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo? 10. ¿Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo? 11. ¿Existen incentivos laborales para que yo trate 	<p>Totalmente en desacuerdo =1</p> <p>Desacuerdo=2</p> <p>De acuerdo=3</p> <p>Totalmente de acuerdo=4</p>
--	------------------------	--	-----------------------	--------------------------	---	---	---	---

						<ul style="list-style-type: none"> • Reconocen la buena labor realizada • Dispone de información necesaria en calidad y cantidad • Participa en actividades recreativas • Existe comunicación interpersonal entre compañeros • Existe comunicación interpersonal a nivel de jefaturas • Existe obstaculización en la comunicación • Reconoce la actitud de los usuarios que realizan trámites administrativos • Determinar las formas o métodos para evaluar la atención 	<p>de hacer mejor mi trabajo?</p> <p>12. ¿Mi trabajo es evaluado de manera adecuada?</p> <p>13. ¿En su trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?</p> <p>14. ¿Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo?</p> <p>15. ¿Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses?</p> <p>16. ¿Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros?</p> <p>17. ¿Existe una buena comunicación interpersonal con las diferentes jefaturas?</p> <p>18. ¿Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación?</p> <p>19. ¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?</p> <p>20. ¿Existen las formas o métodos para evaluar la calidad de atención al usuario?</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

Anexo N° 4: Instrumentos



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
SECCION DE POSGRADO**

**ENCUESTA SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES
APLICADA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNIDAD DE
GESTION EDUCATIVA LOCAL N°6- LIMA-2016**

INSTRUCCIONES:

Estimado colega:

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales que se mide en su centro de trabajo. Las respuestas serán manejadas con estricta confidencialidad y con fines estadísticos relacionados con la investigación que estamos realizando del cual te agradeceremos.

Seleccione UNA de las alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, marca con un aspa dentro del recuadro, según la respuesta que escogiste. No existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

DIMENSION 1: RELACIONES HUMANAS:	ESCALA VALORATIVA			
	S	C/S	A/V	N
1. Considera que entre sus compañeros de trabajo existe entusiasmo para desempeñar sus labores diarias				
2. Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás trabajadores de su institución				
3. Considera usted que comparten los trabajadores los mismos interés y necesidades laborales dentro de la institución				
4. Cree que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño laboral pertinente				
5. La comunicación que se comparte entre los colegas se centra en el rumor y comentarios de pasillo				
6. Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución se maneja a través de herramientas formales y veraces				
7. Las emociones que usted ha fomentado le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su trabajo				

8. Cree que para lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen en las emociones de los individuos que allí laboran				
DIMENSION 2: RELACIONES LABORALES:				
9. Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución				
10. Considera que se desarrollan mejor sus funciones de forma individual que de forma colectiva				
11. En esta institución se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren directivo				
12. Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo				
13. Los trabajadores demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución				
14. Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable				
15. Las condiciones de trabajo en la institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente				
16. Es el ambiente de trabajo en esta institución, idóneo para el ejercicio de tus funciones como administrativo				



**ENCUESTA SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA
APLICADA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNIDAD DE
GESTION EDUCATIVA LOCAL N°6-LIMA-2016**

INSTRUCCIONES:

Estimado colega:

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales que se mide en su centro de trabajo. Las respuestas serán manejada con estricta confidencialidad y con fines estadísticos relacionados con la investigación que estamos realizando del cual te agradeceremos.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
4	3	2	1

DIMENSION 1: GESTION DMINISTRATIVA:	ESCALA VALORATIVA			
	4	3	2	1
1. Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados				
2. Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención				
3. Concuerda con el comportamiento organizacional en su institución				
4. Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución				
5. Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior				
6. Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?				
7. Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal				
8. Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo				
9. En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo				

10. Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo				
11. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
12. Mi trabajo es evaluado de manera adecuada				
13. ¿En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?				
14. Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo				
15. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses				
16. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros				
17. Existe una buena comunicación interpersonal con las diferentes jefaturas				
18. Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación				
19. Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos				
20. Existen las formas o métodos para evaluar la calidad de atención al usuario				

Anexo N° 5: Aspectos de la validación de juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS	Deficien- -cia 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce- lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.					
PROMEDIO DE VALIDACION						

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003) Tesis doctoral: estrategias didácticas y nivel de información sobre Didáctica General, en Instituciones de formación docente de la Región Lima.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:%.

V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(.....) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Ciudad de Vitarte,de..... de 2017.

Firma del Experto Informante. DNI. N°.....Teléfono N°.....

Anexo N° 6: Estadísticos total-elemento Alfa de Cronbach

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Considera que entre sus compañeros de trabajo existe entusiasmo para desempeñar sus labores diarias.	101,57	186,461	,255	.	,916
Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás trabajadores de su institución.	101,10	187,541	,166	.	,917
Considera usted que comparten los trabajadores los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la institución.	101,87	181,568	,581	.	,912
Cree que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño laboral pertinente.	101,70	180,493	,501	.	,912
La comunicación que existe entre sus colegas es de manera eficiente y oportuna.	102,03	184,378	,260	.	,916
La comunicación que se desarrolla dentro de la institución se maneja a través de herramientas formales y veraces.	101,70	184,976	,293	.	,915
Las emociones que usted ha fomentado le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y	101,20	184,441	,402	.	,914

agradable en su trabajo.					
Cree que para lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen en las emociones de los individuos que allí laboran.	101,23	185,357	,303	.	,915
Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro de la institución	101,20	184,372	,374	.	,914
Considera que se desarrollan mejor sus funciones de forma individual que de forma colectiva.	101,87	185,154	,262	.	,916
En esta institución se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren directivo.	101,67	184,575	,399	.	,914
Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo.	101,50	177,431	,638	.	,911
Los trabajadores demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución.	101,57	181,495	,545	.	,912
Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable.	101,13	184,464	,394	.	,914
Las condiciones de trabajo en la institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones	101,70	179,183	,562	.	,912

adecuadamente.					
El ambiente de trabajo en su institución, idóneo para el ejercicio de tus funciones como administrativo.	101,73	177,444	,669	.	,910
Los procesos y procedimientos internos de la institución son adecuados.	101,67	184,092	,524	.	,913
Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención.	101,53	179,568	,496	.	,913
Concuerda con el comportamiento organizacional en su institución.	101,50	181,845	,717	.	,911
Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución.	101,67	177,885	,726	.	,910
Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior.	101,63	176,723	,607	.	,911
Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal.	101,60	178,938	,619	.	,911
Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro laboral.	101,67	181,816	,556	.	,912
En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo.	101,50	180,948	,578	.	,912
Está de acuerdo con el sistema de recompensas y equidad por hacer bien su trabajo.	102,03	181,551	,405	.	,914
Existen incentivos	102,57	180,737	,414	.	,914

laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
Mi trabajo es evaluado de manera adecuada.	101,80	177,752	,670	.	,910
¿En su trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?	102,13	177,844	,540	.	,912
Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo.	101,77	177,771	,576	.	,911
Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	101,63	179,137	,592	.	,911
Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros.	101,37	181,275	,585	.	,912
Existe una buena comunicación interpersonal con las diferentes jefaturas.	101,67	182,782	,550	.	,912
Se dan barreras que obstaculizan la buena comunicación.	102,20	192,855	-,059	.	,919
¿Está de acuerdo con la actitud de los usuarios que frecuentan en la institución para realizar sus trámites administrativos?	101,77	186,323	,237	.	,916
Existen las formas o métodos para evaluar la calidad de atención al usuario.	101,60	181,421	,627	.	,911

Anexo N° 7: Tabulación de datos

N°	Sexo	VARIABLE 1 - RELACIONES INTERPERSONALES														VARIABLE 2 - GESTION ADMINISTRATIVA														TOTALES													
		DIMENSIÓN: RELACIONES HUMANAS							DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES							DIMENSIÓN: GESTION ADMINISTRATIVA														1D	2D	V1	V2	TOTAL									
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	64	80	144			
2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	31	28	59	65	124		
3	0	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	24	20	44	58	102		
4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	25	24	49	53	102			
5	0	4	1	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	2	2	3	21	21	42	49	91	
6	0	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	1	2	3	29	29	58	63	121	
7	0	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	2	26	23	49	55	104	
8	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	26	27	53	72	125	
9	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	22	46	60	106		
10	1	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2	27	19	46	46	92	
11	0	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	27	28	55	55	110	
12	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	21	21	42	54	96	
13	0	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	16	18	34	38	72	
14	1	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	4	4	3	3	2	4	26	28	54	58	112	
15	1	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	23	20	43	49	92	
16	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	28	24	52	43	95	
17	0	4	4	3	4	1	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	27	26	53	55	108	
18	0	2	4	1	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	22	22	44	55	99
19	1	2	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	23	22	45	57	102	
20	0	2	4	3	3	2	1	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	2	1	1	4	23	29	52	66	118		
21	1	4	4	2	2	1	2	2	4	2	1	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	4	1	4	2	2	4	2	21	22	43	47	90
22	0	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	25	25	50	54	104
23	1	3	3	3	1	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	21	23	44	44	88	
24	1	4	1	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	18	30	48	69	117	
25	0	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	20	23	43	52	95	
26	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	48	60	108	
27	0	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	22	22	44	55	99
28	0	2	4	2	3	1	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	19	41	58	99	
29	0	3	4	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	23	25	48	61	109
30	0	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	29	56	57	113	