



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Clima organizacional y relaciones interpersonales

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE;
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Barzola Gómez, Sonia Brita (orcid.org/0000-0003-0019-2113)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Al Todopoderoso por darme la vida, ser la luz que ilumina mi camino y darme la fuerza para asumir retos en la vida.

A Rossental, Anhely Brita y Abigail Jhudit mis adorados hijos que son la razón de mi existir y fuente de inspiración para esforzarme día a día por ser una mejor madre.

A Marcelino y Felicitas mis queridos padres que cada día me brindan su apoyo.

Sonia Brita.

Agradecimiento

Quiero expresar mi cordial agradecimiento a la Universidad César Vallejo por obsequiarme la oportunidad de continuar mi crecimiento profesional a través de los estudios de Maestría en la Escuela de Posgrado de Educación, con énfasis en Administración de la Educación. A lo largo de generaciones, la universidad ha brindado una educación de calidad que nos ha permitido aplicar nuestros aprendizajes en nuestras propias aulas.

También deseo agradecer a las autoridades, docentes y personal administrativo de la universidad por su innegable soporte y por hacer posible nuestro desarrollo profesional.

Además, al equipo directivo, jerárquico, docente y administración de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P, ubicada en el distrito Los Morochucos, provincia de Cangallo y región Ayacucho, quienes colaboraron activamente en la realización de mi tesis.

La autora.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Tabla cruzada clima organizacional*relaciones interpersonales	25
Tabla 2: Tabla cruzada estructura organizacional*relaciones interpersonales.....	26
Tabla 3: Tabla cruzada trabajo en equipo*relaciones interpersonales	27
Tabla 4: Tabla cruzada satisfacción laboral*relaciones interpersonales	28
Tabla 5: Tabla cruzada regulación de conflictos*relaciones interpersonales	29

Resumen

La tesis denominada “Clima organizacional y relaciones interpersonales en la institución educativa pública N°38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2018, tuvo como finalidad determinar la relación existente entre clima organizacional y relaciones interpersonales. Investigación de enfoque cuantitativa, no experimental, diseño correlacional-transversal. La población se conformó por 35 trabajadores entre directivos, jerárquicos, administrativos y docentes donde se consideró al 100% como muestra seleccionado bajo el muestreo no probabilístico para asegurar la representación significativa. En cuanto a la recopilación de información se hizo uso de dos cuestionarios con la técnica de la encuesta, estos fueron posteriormente procesados a través del programa de estadística SPSS versión 23.00.

Los resultados descriptivos obtenidos señalaron que, de un total del 100% (35) de los trabajadores, el 54,3% (19) percibe el clima organizacional como regular, mientras que el 48,6% (17) percibe las relaciones interpersonales como altas. Además, se pudo verificar la hipótesis general, pues se detectó una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública N° 38132 Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2018, debido a que el valor de significancia p fue 0,000, siendo inferior a 0,05. Además, el coeficiente Tau_b de Kendall fue de 0,677, lo que indica una alta correlación con un nivel de confianza del 95%. ($t_b=0,677$; $p=0,000<0,05$)

Palabras clave: Clima organizacional, relaciones interpersonales.

Abstract

The thesis entitled "Organizational climate and interpersonal relationships in the public educational institution N°38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2018, aimed to determine the relationship between organizational climate and interpersonal relationships. Research of quantitative approach, non-experimental, correlational-transversal design. The population consisted of 35 workers, including managers, hierarchical, administrative and teachers, where 100% was considered as a sample selected under non-probabilistic sampling to ensure significant representation. As for the collection of information, two questionnaires were used with the survey technique, which were later processed through the SPSS version 23.00 statistical program.

The descriptive results obtained indicated that, out of a total of 100% (35) of the workers, 54.3% (19) perceive the organizational climate as regular, while 48.6% (17) perceive interpersonal relations as high. In addition, it was possible to verify the general hypothesis, since a relationship was detected between organizational climate and interpersonal relationships in the Public Educational Institution N° 38132 Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2018, due to the fact that the p-significance value was 0.000, being lower than 0.05. In addition, Kendall's Tau_b coefficient was 0.677, indicating a high correlation with a confidence level of 95% ($t_b=0.677$; $p=0.000<0.05$).

Key words: Organizational, climate, interpersonal, relationships.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano como ser eminentemente social, significa que se relaciona permanentemente con sus pares en todo momento aún en estos tiempos cuando la ciencia y la tecnología han hecho posible romper las barreras en la comunicación. La realidad mundial hace que las organizaciones sean cada vez más competitivas a consecuencia de los cambios en el entorno por lo que es indispensable para mantener una vida institucional sana y activa, sin embargo, existe una percepción negativa de parte de los trabajadores en las instituciones educativas con respecto al manejo de las decisiones, políticas, acuerdos, convivencia y otros que hacen que los miembros se sientan desmotivados en su desempeño laboral.

A nivel nacional la exigencia de acondicionarse a los cambios y satisfacer las demandas de esta sociedad se vienen realizando cambios significativos en la educación como la implementación de desempeño directivo, desempeño docente y las evaluaciones por rúbricas, por ello actualmente se exige que los directores sean un verdaderos líderes que gestionen un clima organizacional con voluntad, esfuerzo, constancia y recursos, con la finalidad de que los trabajadores se sientan mejor y mejoren su rendimiento en beneficio de incrementar los niveles en los aprendizajes.

En nuestra realidad observamos la existencia de deficiencias en la organización institucional porque aún existen directores tradicionales reacios al cambio más bien se creen los máximos jefes dirigiendo autoritaria y agresivamente a la comunidad educativa y se dedican a tiempo completo a los trabajos administrativos descuidando a su personal, haciendo que los trabajadores se sientan agredidos emocionalmente, inseguros, desmotivados que actúan u obedecen solo por temor o miedo a recibir represalias como las llamadas de atención que no favorece nada para la carrera profesional.

A nivel distrital también existen diversos problemas sobre aprendizaje, convivencia escolar, clima escolar, relaciones interpersonales y que se ven reflejada en la organización institucional, es decir; en estos ambientes se pueden apreciar una desorganización, improvisación y conflictos entre los integrantes de la colectividad educativa; en consecuencia, se muestra a la luz deficiencias en la dirección escolar por parte del líder pedagógico “el director”.

En respuesta a esas situaciones de conflictos y deficiencias, es necesario que el director sea un verdadero líder que sepa gestionar su inteligencia emocional, desarrolle la habilidad de la comunicación efectiva y asertiva, el saber escuchar, delegar funciones y atender las diversas necesidades y demandas de la comunidad educativa, para generar espacios de confianza, reciprocidad, recompensa y por ende, gestione un clima adecuado en la organización institucional que influya positivamente en la actitud, identidad y rendimiento de los trabajadores de la institución, que coadyuva en el cumplimiento de las metas determinados y se encamine en función a ella durante el año escolar.

En ese sentido se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019? con el propósito de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales a nivel de la institución; como se sabe que, de ella, se espera logros de la gestión escolar.

Respecto a los objetivos de estudio; se tiene el siguiente objetivo general: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos- Cangallo- Ayacucho-2019. Así mismo, se cuenta con objetivos específicos: O1 Determinar la relación existente entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P Los Morochucos-Cangallo- Ayacucho-2019. O2 Determinar la relación existente entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo- Ayacucho-2019. O3 Determinar la relación existente entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019. O4 Determinar la relación existente entre regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo- Ayacucho-2019.

Planteamos la hipótesis general, la cual es: Existe relación directa entre clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019; y se ha planteado las siguientes hipótesis específicos: H1 Existe relación directa entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019. H2 Existe relación directa entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019. H3 Existe relación directa entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019. H4 Existe relación directa entre regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo- Ayacucho-2019.

II. MARCO TEÓRICO

La exploración sobre las variables seleccionadas, es decir, clima organizacional y las relaciones interpersonales, ha tenido como referencia a los siguientes trabajos de investigación:

En España, Carmona (2014) en su estudio titulado “Propuesta del plan gerencial en comunicación efectiva para fortalecer el clima organizacional en las escuelas básicas”, llevó a cabo una investigación descriptiva. La muestra de la investigación incluyó a un directivo y a 16 docentes, quienes fueron evaluados a través de un cuestionario policotómico para recopilar datos. El instrumento utilizado fue validado por profesionales experimentados y su confiabilidad se evaluó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Para interpretar los datos, se utilizaron tablas y gráficos estadísticos. Los resultados indicaron que el diálogo efectivo entre los integrantes de la institución no existía, por lo que es fundamental fortalecer las estrategias para promover un trabajo cooperativo con la finalidad de incrementar el rendimiento, la productividad y la calidad educativa.

En Ancash (Perú), Arce y Malvas (2014), en su estudio denominado “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzales Prada de Huari-2013”, realizaron su investigación centrándose en un enfoque de tipo cuantitativo y tuvo un diseño básico y descriptivo no experimental, de tipo transversal-correlacional. Trabajaron con una población de 48 trabajadores de la institución, quienes fueron seleccionados como muestra utilizando un muestreo no probabilístico con el objetivo de obtener una muestra representativa. Para recopilar los datos, utilizaron un cuestionario compuesto por 35 ítems que se evaluó mediante juicio de expertos y para probar su validez lo hicieron por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, encontrando 0.944 como resultado, indicando una alta confiabilidad del instrumento. Los hallazgos de su estudio concluyeron que era conveniente el clima organizacional para los trabajadores en la institución y que las relaciones de interacción social tienden a mejorar.

En Chorrillos (Perú), Salcedo y Condori (2014), realizaron el trabajo de investigación titulado: “Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la institución educativa N° 6094 Santa Rosa. Chorrillos, 2014”. La pesquisa se centró en una muestra de 85 docentes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Emplearon una metodología cuantitativa, de nivel correlacional y de

corte transversal. Para recopilar información, hicieron uso de una encuesta con un cuestionario que contenía 32 y 56 ítems para cada variable respectivamente, ambos con una escala de Likert. Los resultados indicaron una correlación significativa entre ambas variables, demostrado por un Coeficiente de Rho Spearman de 0.796, significando una fuerte relación entre ambas.

En Ayacucho (Perú), Alviar (2016). En su tesis "Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas públicas. Cangallo, 2016". Realizó una investigación correlacional con enfoque cuantitativo, la población constituía toda la muestra de la investigación, por lo que, estuvieron compuestas por 30 docentes de la I.E "N° 39010/ Mx-P y N° 39011/Mx-P de la localidad de Cangallo, a quienes les aplicaron un cuestionario para cada variable, lo que sumó un total de 86 ítems. Concluyó que no había vínculo entre las dos variables, según lo demostró el estadígrafo Tau-b de Kendall con un resultado de -0,207 y un nivel de significancia de $p=0,239 > 0,05$.

El clima organizacional desde sus inicios posee diversas teorías como:

Según Baguer (2009) es el ambiente y espacio que genera la organización para que los trabajadores puedan desenvolverse en el desempeño de sus responsabilidades y deberes asignados; será un buen clima si se le brinda un entorno y trato adecuado, en respuesta los trabajadores despliegan todas sus habilidades, destrezas y potencialidades para dar lo mejor de sí. Lo mismo sucede con los trabajadores de las instituciones educativas si se les brinda un entorno adecuado y se asignan los recursos necesarios ellos participan y se involucran con voluntad en las actividades que beneficia a la gestión escolar.

Según Gadow (2010) el clima organizacional hace referencia a la vida institucional de la institución que cuenta con su filosofía, valores, creencias políticas y estrategias de desarrollo determinadas en función a su misión y visión, sin embargo, cada trabajador tiene una percepción particular acerca de su entorno laboral donde se desenvuelve creando sentimientos, actitudes y comportamientos que se refleja en la organización.

De acuerdo a Brunet (2011) el clima organizacional refiere a las características que posee la organización como: la estructura y la organización, las formas de comunicación, los estilos de dirección, las políticas y otros aspectos que son

percibidas de manera particular por los trabajadores e influyen en sus actitudes y comportamientos.

Para Lewin (1951) citado por Ramos (2012) manifiesta que el comportamiento que muestran los trabajadores es producto de la motivación y la satisfacción personal, como de la repercusión del ambiente de trabajo y la percepción que poseen en relación a los componentes de la organización; los cuales determinan su rendimiento y la productividad laboral.

Según Toro y Sanín (2013) una característica principal del clima organizacional es la concepción que tienen los sujetos sobre la organización donde laboran; sienten que es positivo cuando reciben apoyo de sus jefes y/o compañeros, se observa un buen trato entre las personas, reciben con claridad las disposiciones, tienen a disposición las herramientas y recursos para realizar un trabajo; todas estas acciones afectan en la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo. Además, considera diez variables que determina el éxito de la organización, los cuales son: Trato interpersonal; los trabajadores perciben un buen trato, actúan bajo el principio de ayuda mutua, cooperación y respeto.

Apoyo del jefe; es el respaldo, la estimulación y participación que sienten los trabajadores.

Sentido de pertenencia; es la identificación con la organización, es decir muestran compromiso y responsabilidad con los objetivos institucionales.

Retribución; los trabajadores se sienten satisfechos con las remuneraciones y beneficios que reciben.

Disponibilidad de recursos; los trabajadores tienen acceso a los equipos y recursos para la realización de sus trabajos.

Estabilidad; influyen las posibilidades de permanencia en la institución.

Claridad organizacional; los trabajadores reciben información apropiada para la realización de su trabajo, conoce la estructura, su funcionamiento, las metas y los objetivos determinados.

Coherencia; los trabajadores actúan de acuerdo a los principios, normas y reglamentos establecidos.

Trabajo en equipo; los trabajadores se organizan en equipos de tal modo que resulta más eficiente.

Valores colectivos; se fortalece la cooperación traducido en la ayuda mutua y la responsabilidad basada en el esfuerzo, es decir se refiere a la consideración y el buen trato.

Para Rodríguez (1995) el clima organizacional refiere a un conjunto de variables que compone la vida institucional de la organización como: el ambiente físico y social, la estructura, el comportamiento, las características de sus miembros y otros que permiten tener una visión general.

Estas variables refieren: al ambiente físico, refiere a la infraestructura, las condiciones físicas e instalaciones que poseen las organizaciones. La estructura, refieren al tamaño y la forma de la organización formal, además en ella se aprecian los organigramas, los estilos de dirección y las formas de comunicación, el ambiente social, refiere a las relaciones interpersonales de los trabajadores, es decir si existe compañerismo, trabajo en equipo, comunicación asertiva es porque desde la alta dirección se promueve el trabajo colaborativo y se gestionan los conflictos. Características personales refiere a que cada miembro de la organización cuenta con peculiaridades individuales tanto en su pensamiento como en su manera de comportarse. El comportamiento organizacional, se establece de acuerdo a las políticas organizacionales como resultado de la productividad, satisfacción laboral, tensiones y estrés.

En tal sentido Zuluaga (2001) manifiesta que es necesario conocer y comprender lo que sienten y piensan los trabajadores acerca de la organización para realizar un diagnóstico sobre la realidad, los puntos críticos de conflicto y otros que puedan afectar la marcha institucional con la finalidad de implementar un conjunto de estrategias que generen bienestar y mejoren la productividad.

Para Chiavenato (1990) el clima organizacional es un conglomerado de particularidades que compone la estructura interna de la organización donde las políticas de dirección, las formas de comunicarse y la toma de decisiones en el quehacer institucional son percibidas por su miembros de manera que influyen en sus actitudes y comportamientos repercutiendo en el desempeño y la productividad dentro de la organización.

En términos generales podemos reafirmar que el clima organizacional forma parte de toda organización y porque no decir de las instituciones educativas, y se refiere a la apreciación personal que tienen los trabajadores sobre la organización; es

decir, es una mirada hacia el estado de salud de la institución que están determinadas por los valores, creencias, comportamientos, metas, resultados y otros aspectos que influyen en las relaciones interpersonales, ya sea en forma favorable o desfavorable.

Para el clima organizacional se ha determinado las dimensiones:

Estructura organizacional.

Blau (1974) citado por Hall (1983) es la distribución de tareas en diferentes rubros de la organización, es decir es la división del trabajo que se asigna a las personas dentro de una organización. Además, indica que la estructura de la organización tiene tres funciones: primero; permite distribuir tareas específicas para alcanzar los objetivos y lograr mejores resultados. Segundo; el diseño permite regular las relaciones de los miembros de una organización. Tercero; es el medio donde se ejerce poder en la toma de decisiones.

Según Silva et al. (2008) la configuración organizativa se compone de un complejo número de relaciones en la que se establecen la división de las tareas en cada puesto de trabajo y además, se establecen los flujos de autoridad y las prácticas para la toma de decisiones.

Según Chiavenato (2002) la estructura organizacional es el modelo o diseño que elige cada empresa para expresar su funcionamiento teniendo en cuenta sus prioridades y necesidades.

Según el análisis, en las Instituciones Educativas la máxima autoridad y el representante legal es el director, sin embargo, no significa que sólo pueda diseñar la estructura organizacional, sino de manera participativa y consensuada con toda la comunidad educativa para que ellos mismos conozcan y actúen en función a lo establecido. Además, se diseña una estructura de acuerdo a expectativas de la colectividad educativa, su necesidades, prioridades, finalidad y objetivo, los cuales se visualizan en un organigrama que se encuentra en lugar visible; en ella se aprecian la forma de organización, las funciones de cada actor educativo, coordinación o comités de trabajo, las normas de convivencia, y otros, en concordancia a las normas y directivas vigentes. Por tanto, es fundamental que toda institución educativa cuente con una estructura diseñada adecuadamente en las que se especifiquen las tareas y funciones de cada área o comisiones de trabajo anual que contribuyen al logro de los aprendizajes.

Dentro de la estructura organizacional, es necesario comprender el organigrama, que según la Real Academia Española es un esquema elaborado por una entidad o empresa para indicar su forma de organización.

Según Ferrel et al. (2012) el organigrama es una representación visual que toda organización diseña para indicar y asignar tareas, responsabilidades, coordinaciones, establecer autoridad, relaciones y comunicación.

Robbins (2013) indica que una vez terminada la planeación es hora de diseñar una estructura organizacional porque ella permite distribuir formalmente las actividades laborales en función a la especialización, separar las actividades por departamentos, establecer las líneas de autoridad, determinar los tramos de control, tomar decisiones desde los niveles superiores hasta los niveles inferiores, además de formalizar las reglas y procedimientos que regulen el comportamiento de los empleados. Éstas se visualizan a través de un organigrama y sirve para que la organización ayude a que sus empleados sean cada vez más eficientes.

Según Silva et al. (2008) existen clases de organigrama que se clasifican en:

Por su finalidad. Tenemos el informativo, el cual sirve para informar al público de manera comprensible la estructura general de la organización y el analítico, que detalla minuciosamente determinados aspectos del comportamiento de la organización.

Por su amplitud. Tenemos general, representa de manera general a la organización el nivel jerárquico y sus interrelaciones y parcial, representa solo una parte de la estructura que puede ser de un área o comité.

Por el contenido. Estructural, que representa todas las unidades de la organización, las líneas jerárquicas y las relaciones de autoridad; funcional, que incluye las funciones principales de cada unidad o área y de personal, que Indica los nombres y los puesto que se ocupan.

Por la disposición gráfica. Tenemos el vertical que representa una gráfica en forma ramificada de arriba hacia abajo, ubicando en el punto más alto los cargos más importantes y van descendiendo hacia los niveles más inferiores. La disposición horizontal implica que las unidades se distribuyen de manera lateral, de izquierda a derecha. En esta disposición, el titular de la unidad se posiciona en el apartado izquierdo, sucedido por sus subordinados inmediatos en orden jerárquico. Cada una se vincula con líneas horizontales en la búsqueda de la intervención y la

interrelación con los demás y el circular, donde la unidad de mando se ubica en el centro de la gráfica que indica el mayor nivel jerárquico de autoridad de una serie de círculos concéntricos, representa un nivel distinto de jerarquía y los demás niveles de menor jerarquía se van aproximando hacia los extremos. Es recomendable para promover una comunicación.

A nivel de las instituciones educativas mayormente se utiliza el organigrama vertical y funcional que es una representación gráfica y se encuentra en una parte visible para el público, sin embargo, como se observa en la parte superior al director como máxima autoridad disminuye las iniciativas de participación de los trabajadores.

Trabajo en equipo.

En estos tiempos es muy común hablar de trabajo en equipo desde las aulas, los equipos en juegos y en las organizaciones, puesto que esta dimensión es una estrategia importante para el desarrollo de todas las organizaciones. Entonces significa unión de esfuerzos y trabajo colaborativo donde miembros interactúan compartiendo ideas, estrategias y apoyo en beneficio de obtener mejores resultados en la labor diaria.

Según DuBrin (2008) el equipo de trabajo es la agrupación de varias personas que poseen habilidades y se complementan entre sí, así adquieren compromisos orientados hacia un mismo propósito y es una forma de tener éxito en una organización.

Según Toro y Sanín (2013) existe una forma organizada de trabajar en las organizaciones como el trabajo en equipo el cual no se debe confundir como una competencia personal sino como un trabajo cooperativo y mediante la acción conjunta todos aúnan esfuerzos para lograr objetivos comunes.

Según Katzenbach y Smith (1996) define el trabajo en equipo como la conformación de grupos de personas con destrezas complementándose con un compromiso común y todos los miembros sienten la responsabilidad por el éxito.

Según Morales (2000) en la actualidad cada vez se posiciona esta dimensión porque las organizaciones consideran que promoviendo el trabajo en equipo se mejora la efectividad y la eficiencia de sus miembros; entonces responden mejor a las demandas exigentes y competitivas porque entre los miembros del equipo se produce una combinación de diferentes conocimientos, habilidades, juicios y experiencias, es decir en equipo se consigue mejores resultados.

Según Toro y Sanín (2013) las organizaciones deben enfocarse en sus resultados de alta calidad y de minimizar los costos a la hora de producir o brindar un servicio. En tal sentido, si en las organizaciones se promueve el trabajo individual lo más probable es que se presente dificultades por la desinformación e incertidumbre que afectaría el desempeño y productividad, además se dejaría de recibir valiosos aportes de sus colaboradores. Por ello, el trabajo en equipo se considera determinante por el aporte a las organizaciones con las múltiples habilidades, conocimientos y experiencias.

Toro y Sanín (2013) propone acciones prácticas para implementar las organizaciones: Asegurar que los trabajadores conozcan bien el sentido y las ventajas de trabajar en equipo. Fomentar y simplificar la colaboración en equipo. Capacitar y mejorar las destrezas y aptitudes de los empleados para colaborar en equipo. Definir los objetivos y consecuciones que se deben alcanzar mediante el trabajo en equipo. Ayuda a que el trabajador pueda identificar dificultades. Promover la búsqueda de alternativas y soluciones compartidas. Establecer políticas y prácticas que mejoren el trabajo en equipo. Establecer sistemas de recompensa que reconozcan y estimulen el trabajo. Educar al personal para liderar, dar ejemplo y promover el trabajo en equipo. Brindar retroalimentación. Gestionar y brindar los recursos necesarios. Empoderar en los objetivos y metas determinados. Evitar el reconocimiento individual cuando el logro es del equipo de trabajo.

El clima organizacional es fruto del esfuerzo y la intervención activa de la colectividad educativa, más no sólo del director de la institución educativa.

Satisfacción laboral

Según Robbins (1998) la satisfacción en el ámbito laboral se comprende como la postura positiva o negativa del trabajador en el lugar donde labora. Estar satisfecho con el empleo comprende básicamente un conjunto de actitudes que dependen de diferentes factores como: la edad, el cargo que desempeña, su estado emocional, estado de salud, la remuneración que percibe, la estabilidad o tiempo de permanencia, las capacitaciones que recibe y otras actividades como la recreación y el logro de sus aspiraciones personales.

Gadow (2010) la satisfacción laboral está muy relacionada a las necesidades básicas de las personas y éstas deben estar bien identificadas para evitar las

insatisfacciones en los trabajadores, por tanto, en relación a la magnitud de las organizaciones educativas estas deben estar basadas en el respeto, buen trato, la capacitación, innovación, etc.

Según Edel et al. (2007) la satisfacción laboral se considera como uno de los indicadores que expresa el grado de eficacia, eficiencia y efectividad logrado por una organización, además considera: el estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva del trabajador sobre sus experiencias laborales. Actitud generalizada ante el trabajo; estas actitudes responden a tres dimensiones: cognitiva, afectiva y comportamental. Actitud afectiva; desde dos modelos: una unidimensional, vista como la actitud hacia el trabajo en general y la otra multidimensional que refiere a los distintos aspectos o dimensiones concretos del trabajo.

La satisfacción laboral refiere al sentimiento positivo o negativo que tienen los trabajadores hacia la organización donde trabajan. Sin embargo, en la actualidad donde la economía de los países es más dinámica y se encuentran en competencia se le considera clave del éxito la atención al recurso humano, porque si ellos son bien tratados, se les capacita permanentemente, se les da buena retribución económica y se les brinda espacios de recreación, de confianza y seguridad entonces se tendrán mejores resultados en sus desempeños por ende contribuirá al crecimiento de la organización.

En tal sentido en las instituciones educativas va depender de la forma como influye el director para que los trabajadores se sientan satisfechos, algunos manifiestan no estarlo porque el director no se relacionaba fluidamente y si lo hace es solo para ordenar. Asimismo, existen dificultades y problemas en la comunidad educativa de infraestructura, materiales, recursos e instalaciones que no son suficientes ni adecuados para realizar los trabajos asignados a ello se suman problemas de estrés laboral por diversos factores.

Regulación de conflictos.

Partimos a partir de la respuesta a la siguiente pregunta ¿qué es un conflicto?

Según MINEDU (2007) el conflicto en términos generales son situaciones naturales que se producen entre las personas a consecuencia de que una o las demás partes perciben que los otros entorpecen en el logro de sus objetivos, intereses o necesidades.

Según DuBrin (2008) los conflictos son productos de incompatibilidad entre metas, valores y deseos de las personas. Surge en los ambientes de trabajo como resultado de una falta de educación y cortesía en las personas, por lo que sugiere que los miembros muestren un comportamiento adecuado y sean corteses.

Entonces la regulación de conflictos; según Acosta (2011) es la habilidad que posee un individuo de negociar y solucionar diferencias entre las partes involucradas y que ganen con los acuerdos o decisiones a las llegan.

Chiavenato (2009) expresa que los conflictos son naturales en las organizaciones, sin embargo, la regulación de conflictos va depender de la capacidad de intervenir oportuna y pertinentemente de los directivos.

Según la UNICEF (2011) conjunto de medidas institucionales que están previstas para regular el conflicto; establecen la forma cómo se deciden y como se apliquen las amonestaciones o las normas de convivencia y otros; los cuales están plasmadas en el RIT de toda institución educativa para regular la convivencia institucional.

Saber convivir con los demás y saber actuar con asertividad y tolerancia nos permite vivir pacíficamente y elevar la calidad humana. La naturaleza del hombre como ser social participa en las actividades de los grupos garantizando su desarrollo personal es decir se va afianzando en la interacción con los demás formando así la personalidad.

En un conflicto se intervienen dos o más personas que no están de acuerdo con algo y se enfrentan violentamente al otro, por ello según el MINEDU (2017) gestionar conflictos significa atender las necesidades y demandas de las partes involucradas arribando a acuerdos o decisiones donde ambas partes se sientan ganadores o satisfechos con las decisiones tomadas. Es decir, la capacidad que un líder muestra frente a situaciones difíciles en cuanto haya partes enfrentadas dentro de la organización con la finalidad de contener una situación de enfrentamiento violento y enfocarse en la resolución de dichos conflictos utilizando estrategias de negociación y mediación.

Según MINEDU (2007) existen los siguientes mecanismos para la gestión de conflictos: La negociación que se promueve para que las partes dialoguen y busquen un acuerdo satisfactorio. Hay predisposición de las partes para negociar.

La mediación o negociación asistida; para este mecanismo se necesita la intervención de una tercera persona que sea neutral para que ayude a las partes a negociar de una manera asertiva. Además, es necesario la búsqueda de consensos y mecanismos de negociación para encontrar soluciones favorables sin afectar los intereses en aras del bien común.

Según DuBrin (2008) se identificó cinco estilos de manejo de conflicto en base a la asertividad y la cooperación.

El estilo competitivo se enfoca en satisfacer los propios intereses sin importar la otra parte, una gana y la otra pierde. Es recomendable cuando se necesita actuar de manera rápida y decisiva.

El estilo complaciente se caracteriza en satisfacer los intereses de los demás sin preocuparse en sí mismo. Es generoso y se sacrifica en aras de mantener una relación.

El estilo participativo se encuentra entre la dominación y la complacencia, se caracteriza en satisfacer los intereses de ambas partes.

El estilo colaborativo se caracteriza porque quiere satisfacer por completo a las exigencias de las partes en conflicto teniendo en cuenta el principio de ganar y ganar.

El estilo evasivo se caracteriza por demostrar indiferencia a las demandas y exigencias de las partes en conflicto, simplemente lo deja al destino.

Finalmente consideramos algunos conceptos que interviene en el clima organizacional:

Según MINEDU (2007) en términos generales la convivencia escolar se relaciona a la vida escolar y como parte de la visión pedagógica se construyen las relaciones interpersonales teniendo en cuenta el valor formativo, preventivo y regulador bajo los siguientes principios: la democracia, la participación, la interculturalidad e inclusión para una convivencia sana.

Según MINEDU (2007) la convivencia escolar se entiende como la percepción que se tienen a las diversas dimensiones de la vida escolar como las características y condiciones físicas de la institución, relaciones interpersonales y una cultura escolar referidos a las creencias y valores institucionales.

Según Cornejo y Redondo (2001) citado por la UNICEF (2001) el clima escolar es percibido por los miembros que integran la I.E., las relaciones interpersonales dentro del aula o el centro que se dan a través de las interacciones entre sí.

Según MINEDU (2007) la cultura escolar es el conjunto de patrones transmisibles de generación en generación incluyen normas, creencias, tradiciones, valores y mitos que comparte la comunidad educativa.

El ser humano se caracteriza por ser social y como instrumento utiliza la comunicación, por lo mismo que el hombre interactúa todo el tiempo con sus pares en diferentes situaciones y contextos, es por ello que dentro de las teorías que sustentan las relaciones interpersonales tenemos:

Según Wiemann (2011) las relaciones interpersonales son un fenómeno complejo producido en la vida del ser humano. Es complejo porque cada ser humano tiene sus propias necesidades, demandas, formas de pensar, sentir, comportamientos, intereses y visiones diferentes, por lo que todas las relaciones son diferentes unas de otras. Se produce la aceptación y la afiliación de unos y otros en función a los intereses en común. Asimismo, para promover una comunicación empática y asertiva debemos comprender lo que siente y piensa la otra persona, la relación, la situación, el contexto y la cultura.

Según Fernández (2017) las relaciones interpersonales o habilidades sociales es un elemento de la inteligencia emocional, fuente imprescindible para la felicidad personal, en muchos casos para el desempeño laboral, nace desde la forma de saber cómo tratar y comunicarse con las personas de su entorno.

Dentro de toda institución es de vital importancia promover buenas y óptimas relaciones interpersonales, porque si ellas fluyen adecuadamente la vida institucional marchará hacia el éxito en base a los logros de las metas trazadas.

Es necesario las buenas relaciones interpersonales en las organizaciones, que promuevan un trato justo, productiva y satisfecha que favorezca la autonomía de los trabajadores para potencializar la productividad para ello es necesario romper las barreras de la comunicación y conocer las necesidades y demandas de los colaboradores bajo la dirección de un líder con habilidades emocionales positivas.

Según DuBrin (2008) la personalidad tiene una influencia en el estilo cognitivo de los individuos y en los procesos mentales para percibir o hacer juicio a partir de una

información, por tanto, se le considera como uno de los pilares que acompañada de una adecuada comunicación permite adecuadas relaciones interpersonales.

Dalton et al. (2007) las habilidades de las relaciones humanas en el plano laboral mejora la eficiencia por el mismo hecho que existe un trato recíproco entre los integrantes de la organización por medio de la intercomunicación.

En tal sentido, las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas u organización juegan un papel importante, puesto que permite que las personas desarrollen mejor sus capacidades para desempeñar sus funciones e involucramiento con el quehacer educativo.

Para la variable relaciones interpersonales se ha determinado las siguientes dimensiones: Las habilidades comunicativas es un proceso innato del hombre que sirve para intercambiar ideas y expresar los sentimientos. Como proceso social es imprescindible en toda organización si esta es asertiva y coherente. El diálogo o la comunicación a nivel interpersonal es un proceso donde una persona intercambia información con otras, con la finalidad de lograr objetivos.

Las habilidades comunicativas se refieren a las formas de comunicación ya sea mediante el lenguaje verbal, no verbal y corporal de manera asertiva y coherente para el cual es necesario saber escuchar, hablar y escribir.

Según Dalton (2007) el proceso de comunicación ha existido desde los orígenes del ser humano por la necesidad de comunicarse e intercambiar mensajes por medio del lenguaje lingüístico y no lingüístico.

Según Diez (2006) la comunicación es un instrumento que permite la interrelación e interacción de personas mediante símbolos o signos comunes.

Según Teixidó (1999) el ser humano utiliza la comunicación para transmitir e intercambiar conocimientos, ideas, pensamientos, informaciones y sentimientos; por ello, se le considera como el elemento fundamental a nivel de la sociedad y en consecuencia a nivel de las organizaciones.

Tenemos algunas habilidades comunicativas:

Según Fernández (2017) en una comunicación efectiva el transmisor y el destinatario codifican la información de forma exitosa. De la calidad de comunicación dependerá la calidad de relación dentro de la organización. Además, conociendo y practicando los principios de la comunicación efectiva se promueve a lograr un clima propicio en las instituciones.

Se pueden emplear cuatro pasos para desarrollar la habilidad de escuchar: Mostrar una postura adecuada para escuchar, buscar la forma de hacer entender a la otra persona que se le está entendiendo, usar preguntas y retroalimentar la información para obtener más información, Extraer los puntos claves a modo de resumen.

Según Silva et al. (2008) la comunicación asertiva es la habilidad para expresarse de manera directa, clara y honesta lo que siente, cree y piensa respetando a los demás, es decir practica una comunicación que no lastima a nadie.

Para Sanz (2005) la comunicación asertiva se realiza entre dos o más individuos, cuando se expresan los deseos, las opiniones o los sentimientos de manera acertada, sin ofender ni atacar a alguien con nuestro lenguaje. Se suele ser francos, mostrar una postura relajada y un tono de voz adecuado.

Según Martínez y Salvador (2005) la comunicación empática se presenta cuando una persona desarrolla la capacidad para entender el pensar y el sentir de la otra persona. El propósito es entender a la otra persona.

Según Robbins (1997) existen varios tipos de comunicación dependiendo el sentido del flujo de la información:

Comunicación descendente, cuando la información fluye de arriba hacia abajo, respetando la línea jerárquica de la organización. Esta comunicación es importante porque permite asignar tareas, metas, proporcionar instrucciones y procedimientos. En las instituciones cumplen esta función los memorandos, informes, etc.

Comunicación ascendente, cuando la información fluye del nivel inferior al superior. Desde los subordinados hacia los directivos. Esta comunicación permite mejorar el clima organizacional puesto que desde abajo se recibe recomendaciones, ideas, opiniones, etc.

Comunicación horizontal, llamada también lateral y se da cuando el mensaje fluye entre las personas del mismo nivel. Es importante porque promueve la integración y coordinación entre los miembros.

Compromiso organizacional.

Según Edel et al. (2007) para el compromiso organizacional no basta el conocimiento para resolver todos los problemas; también es necesario contar con un conjunto de actitudes, habilidades, potencialidades y destrezas para desplegar en una situación determinada.

Según Robbins (1999) considera al compromiso organizacional como una actitud y sentimiento que muestra una persona en el trabajo a partir de ella se pone la camiseta para identificarse con su institución, y se siente parte de los logros que se desea obtener.

Según Davis y Newstrom (1999) citado por Edel et al. (2007) manifiesta que la lealtad empresarial hace referencia a la actitud proba que demuestra el trabajador hacia la institución donde trabaja; se involucra e identifica y compromete activamente con la visión y los propósitos institucionales; entrega mayor tiempo y energía a ella.

Los trabajadores de una organización deben sentirse parte de ésta, por eso se considera necesario brindar espacios e iniciativas que promuevan su participación durante los procesos de gestión y sean escuchados durante la toma de decisiones. Estilo de liderazgo.

Para comprender el estilo de liderazgo partimos de la siguiente premisa “solo un líder lleva a una organización al éxito”. Entonces **¿Quién es un líder?** Se refiere a una persona con habilidades y atributos específicos para guiar a un grupo de individuos hacia el cumplimiento de objetivos y metas compartidas.

El líder es ente fundamental en las organizaciones porque es el encargado de promover y estimular las buenas relaciones en una atmósfera de buen trato, compañerismo, cooperación, cordialidad y respeto entre los miembros que conviven por tanto hará posible de generar espacios de motivación.

Según Lussier (2011) el liderazgo se trata del poder de influencia que tiene el líder en los demás con el fin de orientarlos hacia la consecución de metas y objetivos establecidos dentro de la organización.

Además, muchos estudios explican que el liderazgo compone un grupo de atributos que posee un líder como: manejar un equipo de trabajo, comunicar efectivamente, resolver problemas, demostrar empatía etc., que tienen efectos en el clima organizacional, que pueden ser positivas o negativas y serán reflejadas en el desempeño de los trabajadores.

Según Lussier (2011) el liderazgo es relevante debido a que de ello depende el destino, progreso y éxito de las organizaciones; además están determinadas por el comportamiento del líder. En el siglo XXI es un desafío reclutar y retener talentos

humanos con mentalidad de liderazgo; el éxito o fracaso de las organizaciones dependen del liderazgo casi en todos los aspectos de la organización por ello el afán de las organizaciones de encontrar a líderes con habilidades desarrolladas.

Existen tres estilos básicos de liderazgo:

Según Lewin (1930) el estilo autocrático o autoritario, se caracteriza por dar órdenes y supervisar su cumplimiento, muestra habilidad para condicionar a través de recompensa y castigos.

Asimismo, Rivera (2011), manifiesta que el líder autoritario se encarga solo en dar órdenes sin hacer consultas y exige el inmediato cumplimiento; por ende, muestra una personalidad fuerte, dominante y agresiva en todo momento. El estilo democrático o participativo, somete a consulta las acciones y decisiones a tomar. El líder no emprende iniciativas sin consultar ni participar a los integrantes del grupo. Según Rivera (2011) este es el líder que antes de tomar decisiones toma en consideración los intereses, las iniciativas, la creatividad y los aportes de los integrantes del grupo, los cuales son consentidos durante una discusión y a la hora de aprobarlo todos se sienten comprometidos en su cumplimiento. Mientras que el estilo Laissez – Faire otorga **poder** a los subordinados, quienes poseen independencia y autonomía en la mayoría de sus acciones.

Según Rivera (2011) este estilo también se denomina el líder concesivo-liberal. Este estilo de liderazgo se caracteriza porque como líder de una organización deja de hacer y deja pasar las actividades y decisiones, solo le interesa delegar funciones o que los miembros del grupo determinen que hacer y solo espera del grupo que cumplan sus responsabilidades no importa la calidad de los resultados.

III. METODOLOGÍA

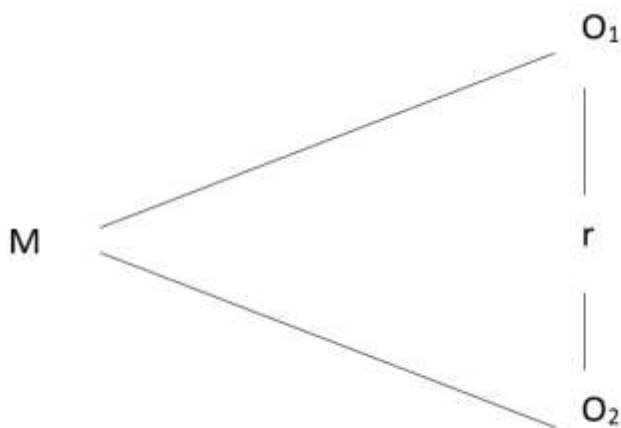
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se utilizó la investigación de tipo básica para el presente estudio, porque según Escudero y Cortes (2017) la investigación básica se encarga de los fundamentos teóricos, incrementar el conocimiento, profundizar conceptos, descubrir leyes o principios básicos, dejando de lado los fines o casos prácticos.

3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio de investigación empleó un enfoque cuantitativo no experimental, específicamente el diseño fue correlacional y de corte transversal, basado en las ideas de Hernández et al. (2014) quien manifiesta que esta clase de pesquisa se enfoca en la medición numérica de fenómenos en su ambiente natural, sin el manejo de las variables, y se centra en el reconocimiento del vínculo entre dos o más variables que forman parte de una misma unidad de análisis en un tiempo específico.



Donde:

M : Muestra

O₁ : Variable 1

O₂ : Variable 2

r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Son las sensaciones de los individuos en la organización, es positivo cuando reciben apoyo de sus jefes y/o compañeros, se observa un buen trato entre las personas, reciben con claridad las disposiciones, tienen a disposición las herramientas y recursos para realizar un trabajo; todas estas acciones afectan en la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo (Toro y Sanín, 2013).

Definición operacional: Se obtuvieron los datos a través de la implementación de un cuestionario estandarizado y la utilización de la escala de Likert para medir las respuestas.

Indicadores: Los indicadores se han formulado para cada una de las dimensiones: Estructura organizacional (nivel de organización y repartición de responsabilidades), trabajo en equipo (intervención en equipos laborales, incentivo laboral y papel designado), satisfacción laboral (ambiente favorable y métodos de reconocimiento y recompensa) y regulación de conflicto (solución de conflictos y toma de decisiones)

Escala de medición: (1) Totalmente de desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Medianamente de acuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

3.2.2. Variable 2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: Son elementos de la inteligencia emocional, fuente imprescindible para la felicidad personal, en muchos casos para el desempeño laboral, nace desde la forma de tratar y comunicarse con las personas de su medio. (Fernández, 2017)

Definición operacional: Se obtuvieron los datos a través de la implementación de un cuestionario estandarizado y la utilización de la escala de Likert para medir las respuestas.

Indicadores: Los indicadores se han formulado para cada una de las dimensiones: Habilidad comunicativa (Apertura de escucha, Comunicación asertiva y empática), compromiso organizacional (compromiso colectivo y laboral) y estilo de liderazgo (líder autoritario, líder democrático y laissez-faire)

Escala de medición: (1) Totalmente de desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Medianamente de acuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Abanto (2016) define la población como un conjunto de personas que comparten ciertas particularidades y son objeto de estudio en una investigación particular. En este caso, la población de interés para esta investigación estuvo compuesta por 35 trabajadores (directivos, jerárquicos y administrativos) de la I.E. N° 38132/Mx-P de Pampa Cangallo.

3.3.2. Muestra

Para Hernández et al. (2014) la muestra es el subgrupo o grupo representativo extraído de una población mediante un tipo de muestreo. A quienes se les aplica la técnica e instrumento para recoger los datos y procesarlos para generalizar los resultados. Por ello, para esta investigación se ha considerado al 100% (muestra censal) de la población.

3.3.3. Muestreo

Debido al tamaño reducido de la población, no fue esencial aplicar técnicas de muestreo en la presente investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Según Abanto (2016) la técnica son procedimientos que se aplican a un grupo de personas para recoger sus opiniones sobre un asunto específico.

3.4.2. Instrumento

Se dispuso un cuestionario como instrumento para la obtención de información acerca de las variables de interés.

El cuestionario es el instrumento donde se plantean una variedad de preguntas bien formuladas por escrito y se le administra a un grupo de personas para conocer sus opiniones sobre ciertos asuntos. (Abanto, 2016)

Para esta investigación se ha utilizado instrumentos ya validados, las fichas técnicas se encuentran en el Anexo 4 y Anexo 5.

3.5. Procedimiento

Para la investigación primero realizó un diagnóstico institucional, luego se determinó el problema para luego recoger información sobre los antecedentes y los fundamentos teóricos para construir el marco teórico; se buscó instrumentos ya validados referentes a la investigación los cuales fueron puestos a prueba en cuanto a su validez y confiabilidad, para ser aplicados a la muestra de estudio y finalmente ser procesados.

Según Abanto (2016), sostiene que la validez nos ayuda a acercarnos más a la verdad de una proposición. Con este fin, en esta investigación se utilizó un cuestionario validado por la tesis titulada "Clima organizacional y relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzáles Prada de Huari" de los maestros Arce y Malvas. Estos especialistas evaluaron el instrumento mediante el juicio.

Del mismo modo, se aplicó la validación estadística con una prueba piloto cuyos resultados se obtuvieron mayores a 0,21 el cual significa que el los instrumentos son válidos.

VARIABLES	VALORES CON R DE PEARSON
Cuestionario de clima organizacional	0,27 – 0,91
Cuestionario de relaciones interpersonales	0,30 - 0,87

Haciendo mención a Hernández et al. (2014), la validación hace referencia a un proceso en el cual se verifica que un instrumento utilizado en una investigación genere resultados congruentes y firmes.

Para verificar la fiabilidad del cuestionario utilizado en este estudio, se administró una prueba piloto de 15 participantes y se aplicó el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para ambas variables. Los hallazgos indicaron una

fiabilidad del 0,918 para clima organizacional y 0,885 para relaciones interpersonales.

Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de elementos
0.925	0.918	20

Relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de elementos
0.888	0.885	20

Según los resultados obtenidos se aprecia que están situados en un nivel de aceptación elevada, de acuerdo a lo planteado por Oré (2015).

3.6. Método de análisis de datos

En referencia al procesamiento de la data extraída de la muestra, se emplearon Microsoft Excel 2016 y el programa estadístico SPSS versión 23. Estas herramientas permitieron generar tablas estadísticas para describir e inferir los resultados. Asimismo, para poner a prueba las hipótesis planteadas, se hizo uso del estadígrafo de Tau_b de Kendall.

3.7. Aspectos éticos

La redacción del trabajo de investigación es original es decir de mi autoría, se respetó las convenciones de redacción y utilizando las normas APA para citar fuentes bibliográficas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1

Clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo- Ayacucho-2019.

Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL*RELACIONES INTERPERSONALES

		RELACIONES INTERPERSONALES				
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	3	7	0	10
		Recuento esperado	,9	4,3	4,9	10,0
		% del total	8,6%	20,0%	0,0%	28,6%
	REGULAR	Recuento	0	8	11	19
		Recuento esperado	1,6	8,1	9,2	19,0
		% del total	0,0%	22,9%	31,4%	54,3%
	BUENO	Recuento	0	0	6	6
		Recuento esperado	,5	2,6	2,9	6,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,1%	17,1%
Total	Recuento	3	15	17	35	
	Recuento esperado	3,0	15,0	17,0	35,0	
	% del total	8,6%	42,9%	48,6%	100,0%	

En la tabla N°1, se aprecia que del total (35) de trabajadores de la I.E. N°38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019, el 48,6% (17) perciben las relaciones interpersonales en el nivel alto; el 42,9% (15), en el nivel medio, el 8,6% (3), en el nivel bajo y ninguno, en los niveles muy bajo y muy alto. En la variable clima organizacional, el 54,3% (19), menciona encontrarse en el nivel regular; 28,6% (10), en el nivel malo, el 17% (6) en el nivel bueno y ninguno, en los niveles muy malo y muy bueno,

Según la tabla para un clima organizacional regular le corresponde las relaciones interpersonales en el nivel alto. El clima organizacional no es considerado

imprescindible para que los trabajadores puedan mantener buenas relaciones interpersonales, porque ésta se construye en base a la amistad, la tolerancia y el respeto.

Tabla 2

Estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P- Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

		RELACIONES INTERPERSONALES				
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	3	0	0	3
		Recuento esperado	,3	1,3	1,5	3,0
		% del total	8,6%	0,0%	0,0%	8,6%
	REGULAR	Recuento	0	15	3	18
		Recuento esperado	1,5	7,7	8,7	18,0
		% del total	0,0%	42,9%	8,6%	51,4%
	BUENO	Recuento	0	0	14	14
		Recuento esperado	1,2	6,0	6,8	14,0
		% del total	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%
Total	Recuento	3	15	17	35	
	Recuento esperado	3,0	15,0	17,0	35,0	
	% del total	8,6%	42,9%	48,6%	100,0%	

En la tabla N°2, se aprecia que del total (35) de trabajadores de la I.E. N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019, el 48,6% (17) perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto; el 42,9% (15), en el nivel medio, el 8,6% (3), en el nivel bajo y ninguno, en los niveles muy bajo y muy alto. Con respecto a la dimensión estructura organizacional el 51,4% (18) menciona encontrarse en el nivel regular, el 40,0% (14), en el nivel bueno, el 8,6% (3), en el nivel malo y ninguno, en los niveles muy malo y muy bueno.

Para una estructura organizacional regular le corresponde un nivel de relaciones interpersonales en el nivel alto. Consideran que la estructura organizacional es relevante para la institución educativa porque en ella se diagrama la organización

institucional, es decir permite visualizar mejor las formas de comunicación, las funciones de las coordinaciones y otros aspectos que de una u otra forma regulan los comportamientos de los trabajadores por ende se ve reflejada en las buenas relaciones interpersonales.

Tabla 3

Trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquicos, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N°38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

Tabla cruzada TRABAJO EN EQUIPO*RELACIONES INTERPERSONALES

		RELACIONES INTERPERSONALES				
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
TRABAJO EN EQUIPO	MALO	Recuento	3	5	0	8
		Recuento esperado	,7	3,4	3,9	8,0
		% del total	8,6%	14,3%	0,0%	22,9%
	REGULAR	Recuento	0	10	8	18
		Recuento esperado	1,5	7,7	8,7	18,0
		% del total	0,0%	28,6%	22,9%	51,4%
	BUENO	Recuento	0	0	9	9
		Recuento esperado	,8	3,9	4,4	9,0
		% del total	0,0%	0,0%	25,7%	25,7%
Total	Recuento	3	15	17	35	
	Recuento esperado	3,0	15,0	17,0	35,0	
	% del total	8,6%	42,9%	48,6%	100,0%	

En la tabla N°3, se observa del total (35) de trabajadores de la I.E. N°38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019, el 48,6% (17) perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto, el 42,9% (15) en el nivel medio, el 8,6% (3) en el nivel bajo y ninguno, en los niveles muy bajo y muy alto. Con respecto a la dimensión de trabajo en equipo el 51,4% (19), en el nivel regular; el 25,7% (9), en el nivel bueno, el 22,9% (8) en el nivel malo y ninguno, en los niveles muy malo y muy bueno.

Para un trabajo en equipo regular le corresponde un nivel de relaciones interpersonales buena. Se considera que el equipo de trabajo es una estrategia para aprovechar al máximo las potencialidades, habilidades, conocimientos y las experiencias para lograr mejores resultados institucionales, sin embargo, según la tabla se aprecia que los trabajadores participan regularmente en las diferentes actividades y tareas programadas, pero ésta no interfiere las relaciones interpersonales.

Tabla 4

Satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N°38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

Tabla cruzada SATISFACCIÓN LABORAL*RELACIONES INTERPERSONALES

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
SATISFACCIÓN LABORAL	MUY MALO	Recuento	3	2	0	5
	MUY MALO	Recuento esperado	,4	2,1	2,4	5,0
		% del total	8,6%	5,7%	0,0%	14,3%
		REGULAR	Recuento	0	9	0
	REGULAR	Recuento esperado	,8	3,9	4,4	9,0
		% del total	0,0%	25,7%	0,0%	25,7%
		BUENO	Recuento	0	4	16
	BUENO	Recuento esperado	1,7	8,6	9,7	20,0
		% del total	0,0%	11,4%	45,7%	57,1%
		BUENO	Recuento	0	0	1
	BUENO	Recuento esperado	,1	,4	,5	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
Total		Recuento	3	15	17	35
Total	Recuento esperado	3,0	15,0	17,0	35,0	
	% del total	8,6%	42,9%	48,6%	100,0%	

En la tabla N°4, se observa del total (35) de trabajadores de la I.E. N°38132/Mx-P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019, el 48,6% (17) perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto, el 42,9% (15), en un nivel medio, el 8,6% (3) en un

nivel bajo y ninguno, en los niveles muy bajo y muy alto. Con respecto a la dimensión satisfacción laboral el 57,1% (20), en el nivel regular; el 25,7% (9) en el nivel malo; el 14,3% (5), en el nivel muy malo, el 2,9% (1), en el nivel bueno y ninguno, en el nivel muy bueno.

Para una satisfacción laboral regular le corresponde un nivel de relaciones interpersonales buena. Según la tabla, la satisfacción laboral, no es considerada determinante para mantener relaciones interpersonales buenas, porque ella se da en base a la convivencia diaria, el trabajo cooperativo, compartiendo o realizando actividades recreativas.

Tabla 5

Regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N°38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo- Ayacucho-2019.

		RELACIONES INTERPERSONALES				
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
REGULACIÓN DE CONFLICTOS	MUY MALO	Recuento	3	2	0	5
		Recuento esperado	,4	2,1	2,4	5,0
		% del total	8,6%	5,7%	0,0%	14,3%
	MALO	Recuento	0	9	0	9
		Recuento esperado	,8	3,9	4,4	9,0
		% del total	0,0%	25,7%	0,0%	25,7%
	REGULAR	Recuento	0	4	13	17
		Recuento esperado	1,5	7,3	8,3	17,0
		% del total	0,0%	11,4%	37,1%	48,6%
	BUENO	Recuento	0	0	4	4
		Recuento esperado	,3	1,7	1,9	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	11,4%	11,4%
Total		Recuento	3	15	17	35
		Recuento esperado	3,0	15,0	17,0	35,0
		% del total	8,6%	42,9%	48,6%	100,0%

En la tabla N°5, se aprecia que del total (35) de trabajadores de la I.E. N°38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019 el 48,6% (17) perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto; 42,9% (15), en el nivel medio, el 8,6% (3) perciben en el nivel bajo y ninguno, en los niveles muy bajo y muy alto. Con respecto a la dimensión regulación de conflictos el 48,6% (17) expresan encontrarse en el nivel regular; el 25,7% (9), en el nivel malo; el 14,3% (5), en el nivel muy malo, el 11,4% (4), en el nivel bueno y ninguno, en el nivel muy bueno.

Para la regulación de conflicto regular le corresponde un nivel de relaciones interpersonales bueno. Según la tabla acumulando los niveles regular y buena se obtienen 60% (21), el cual indica que los trabajadores de la Institución Educativa aprecian que hay una aceptable regulación de conflictos, es decir se vienen fortaleciendo la gestión de conflictos para ayudar a resolver los problemas que se presentan de manera adecuada, por ende, mejora las relaciones interpersonales.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

H_a: Los datos obtenidos en la variable clima organizacional tienen configuración normal.

H_o: Los datos obtenidos en la variable clima organizacional No tienen configuración normal.

SHAPIRO WILK		
Estadístico	Gl	Sig.
0,800	35	0,000

En referencia a los encontrados se muestra un nivel de significancia de 0,000 inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,5$); por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir los datos NO tienen configuración normal.

H_a: Los datos obtenidos en la variable relaciones interpersonales tienen configuración normal.

H₀: Los datos obtenidos en la variable relaciones interpersonales No tienen configuración normal.

SHAPIRO WILK		
Estadístico	GI	Sig.
0,640	35	0,000

La data obtenida muestra un nivel significativo de 0,000 inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,5$); en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, en otras palabras los datos NO tienen configuración normal.

Decisión:

Después de aplicar el estadígrafo Shapiro Wilk (debido a que las muestras tienen menos de 50 elementos), se encontró que ambas variables no presentan una configuración normal. Además, las variables tienen rangos pareados y escalas iguales, lo que llevó a utilizar el estadígrafo no paramétrico Tau_b de Kendall.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis General

H_a: Existe una relación directa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

H₀: No existe una relación directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos- Cangallo-Ayacucho-2019.

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES
Tau_b de Kendall	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
	ORGANIZACIONAL			
	Sig. (bilateral)			
		N	35	35
	RELACIONES	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
	INTERPERSONALES			
Sig. (bilateral)	,000			
	N	35	35	

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

Los resultados muestran que el valor asintótico bilateral obtenido fue de 0,000, lo cual es menor al nivel de significancia establecido de $\alpha=0,05$. Esto concede clara evidencia para desestimar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, que afirma que "existe una relación directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019". Además, el coeficiente de Tau_b de Kendall resultó en 0,677, lo que indica una correlación alta ($t_b=0,677$, $p<0,05$).

4.2.2.1. Hipótesis específico N°1

Ha: Existe relación directa entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos- Cangallo-Ayacucho-2019.

Ho: No existe relación directa entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

Correlaciones

			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES
Tau_b de Kendall	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de	1,000	,876**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de	,876**	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	35	35	

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

Los resultados encontrados señalan que el valor asintótico (bilateral) de 0,000 es inferior al nivel de significancia establecido de $\alpha=0,05$, proporcionando claros motivos para desestimar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa planteada: "Existe una relación directa entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo- Ayacucho-2019". Además, se obtuvo un coeficiente de Tau_b de Kendall de 0,876, señalando un nivel de correlación muy alto entre las variables en estudio. ($t_b=0,876$, $p<0,05$).

4.2.2.2. Hipótesis específico N°2

H_a: Existe relación directa entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

H_o: No existe relación directa entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

Correlaciones

			TRABAJO EN EQUIPO	RELACIONES INTERPERSONALES
Tau_b de Kendall	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

De acuerdo a los resultados obtenidos el significado asintótico (bilateral) de valor 0,000 es inferior al nivel de significancia $\alpha=0,05$, proporcionando clara demostración para desestimar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, en otras palabras, “Existe relación directa entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019”. Del mismo modo el coeficiente de Tau_b de Kendall es 0,703 que refleja un nivel de correlación alta. ($t_b=0,703$, $p<0,05$)

4.2.2.3. Hipótesis específico N°3

Ha: Existe relación directa entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

H₀: No existe relación directa entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

Correlaciones

			SATISFACCIÓN LABORAL	RELACIONES INTERPERSONALES
Tau_b de Kendall	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Los resultados obtenidos indican que el valor asintótico (bilateral) de 0,000 está por debajo al nivel de significancia establecido en $\alpha=0,05$, significando que existe clara evidencia para desestimar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, en otras palabras, existe una relación directa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P en Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho en el año 2019. Además, el coeficiente de Tau_b de Kendall obtenido fue de 0,792, señalando un nivel de correlación alto entre ambas variables ($t_b=0,792$, $p<0,05$).

4.2.2.4. Hipótesis específico N°4

H_a: Existe relación directa entre regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

H_o: No existe relación directa entre regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

Correlaciones

		REGULACIÓN DE RELACIONES CONFLICTOS INTERPERSONALES		
Tau_b de Kendall	REGULACIÓN DE	Coeficiente de correlación	1,000	,775**
	CONFLICTOS	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	RELACIONES	Coeficiente de correlación	,775**	1,000
	INTERPERSONALES	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Según los resultados obtenidos, el valor asintótico (bilateral) de 0.000 está por debajo del nivel de significancia de $\alpha=0.05$, lo que proporciona clara evidencia para desestimar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa que sostiene la existencia de una relación directa entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P, Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019. Además, el coeficiente de correlación de Kendall, Tau_b, es de 0.775, señalando un alto nivel de correlación entre las variables ($t_b=0,775$, $p<0,05$). Según Vila y Bisquerra (2004) los siguientes niveles de correlación son:

Valores	Niveles de correlación
0,80 a 1,00	Correlación muy alta
0,60 a 0,79	Correlación alta
0,40 a 0,59	Correlación moderada
0,20 a 0,39	Correlación baja
0,00 a 0,19	Correlación muy baja

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional es un elemento de mucha relevancia en las Instituciones Educativas, pues de ella depende la buena organización, participación, identificación y compromiso por parte de sus miembros para trabajar con muchas ganas y dar un valor agregado en su desempeño laboral, es por ello que el director como líder debe promover un ambiente adecuado de buen clima y fortalecer las relaciones interpersonales para contribuir positivamente en el avance de los aprendizajes.

Aunque en las instituciones educativas se muestran diversos problemas y necesidades que requieren atención, esto no implica que se deba descuidar al personal, ya que este es un elemento esencial para el logro de objetivos y metas de la institución. Es importante fomentar una convivencia adecuada, una comunicación efectiva y el trabajo en equipo, para aprovechar los aportes, la creatividad y la experiencia de cada miembro en el desempeño de sus funciones, y reconocer adecuadamente su contribución en la gestión escolar, ya sea mediante incentivos emocionales o materiales.

El fin de la investigación es revelar la correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho.

La hipótesis general ha sido confirmada, concluyendo que existe una relación directa entre clima organizacional y relaciones interpersonales. De acuerdo con la tabla N°1, el 54,3% (19) de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N°38132/Mx_P distinguen un clima organizacional en el nivel regular, mientras que el 48,6% (17) perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto. Dichos resultados tienen concordancia con el estudio realizado por Salcedo y Condori (2014), los autores llegan a la conclusión que existe una relación significativa entre las variables, con un coeficiente de Rho Spearman de 0,796. También Arce y Malvas (2014) concluyeron que el clima organizacional es adecuado para los trabajadores de la institución y que las relaciones interpersonales tienden a ajustarse. Sin embargo, Alviar (2016) utilizó el estadígrafo Tau_b de Kendall y obtuvo un resultado de -0,207, llegando a la conclusión que no existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, lo cual es opuesto a lo esperado.

Como sostiene Baguer (2009) el clima organizacional es aquel ambiente y espacio que genera la organización para que los trabajadores puedan desenvolverse en el acatamiento de sus funciones y actividades dadas; será un buen clima si se le brinda un entorno y trato adecuado, en respuesta los trabajadores despliegan todas sus habilidades, destrezas y potencialidades para dar lo mejor de sí. Lo mismo sucede con los trabajadores de las instituciones educativas si se les brinda un entorno adecuado y se asignan los recursos necesarios ellos participan y se involucran con voluntad en las actividades que beneficia a la gestión escolar.

Hipótesis específica 1: Existe relación directa entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales. En la tabla N°2, se observa que del total (35) de trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P, el 51,4% (18), perciben una estructura organizacional en el nivel regular mientras que el 48,6% (17), perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto.

La conclusión de Arce y Malvas (2014) coincide con el resultado obtenido, indicando una correlación significativa entre las políticas adoptadas en la estructura organizacional y las relaciones interpersonales. Esto respalda la afirmación de Silva et al. (2008), quien menciona que la estructura organizativa es un conglomerado de relaciones dentro de la organización que incluyen la división de tareas, flujos de autoridad y decisiones tomadas mediante comunicación formal.

Hipótesis específica 2: Existe relación directa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. En la tabla N°3, se observa que del total 100% (35) de trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P, el 51,4% (19) perciben el trabajo en equipo en un nivel regular mientras que el 48,6% (17) de los trabajadores perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto. El cual se corrobora con lo que concluye Carmona (2014) que es indispensable fortalecer la estrategia para promover un trabajo cooperativo para elevar el rendimiento, la productividad y la calidad educativa. Asimismo, el trabajo en equipo permite que los trabajadores se interrelacionen mejor, intercambien ideas, experiencias y se sientan motivados para cumplir mejor las tareas asignadas. Tal como plantea Toro y Sanín (2013) que, existe una forma organizada de trabajar en las organizaciones “el trabajo en equipo”, que no se debe confundir como una competencia personal, sino un trabajo cooperativo y mediante la acción conjunta todos aúnan esfuerzos para lograr objetivos comunes.

Hipótesis específica 3: Existe relación directa entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales. En la tabla N° 4, se observa que del total (35) de trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P, el 57,1% (20), perciben la satisfacción laboral en el nivel regular, mientras que el 48,6% (17) perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto. Según Carmona (2014) si no existe comunicación efectiva entre los miembros que lo conforman, es indispensable fortalecer la estrategia para promover un trabajo cooperativo para elevar el rendimiento, la productividad y la calidad educativa. Tal como Gadow (2010), expresa que la satisfacción laboral está muy relacionada a las necesidades básicas de las personas, y éstas deben estar bien identificadas para evitar las insatisfacciones en los trabajadores, por tanto, a nivel de las instituciones educativas están basadas en el respeto, buen trato, la capacitación, innovación, etc.

Hipótesis específica 4: Existe relación directa entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales. En la tabla N°5, se observa que del total (35) de trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P, el 48,6% (17), perciben que la regulación de conflictos se encuentra en un nivel regular mientras que el 48,6% (17) perciben las relaciones interpersonales en un nivel alto. Según Arce y Malvas (2014) el clima organizacional es adecuado para los trabajadores de la institución y las relaciones interpersonales tienden hacia la mejora. Además, Salcedo y Condori (2014), concluyeron que existe una correlación significativa entre las variables. Sin embargo, la UNICEF (2011) plantea que las organizaciones establezcan de medidas institucionales que regulen la convivencia y regulan el conflicto; deben estar claras la forma como se deciden y cómo se apliquen las amonestaciones o las normas de convivencia y otros; los cuales están plasmadas en el RIT de la institución educativa para regular la convivencia institucional.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se ha encontrado una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho, como se puede observar en la tabla N°1 donde se refleja que el mayor porcentaje de trabajadores perciben el clima organizacional en un nivel regular y las relaciones interpersonales en un nivel alto. Además, se ha confirmado esta relación mediante el análisis estadístico de Tau_b de Kendall con el valor de 0,677 y p (nivel de significancia) de $0,000 < 0,05$, lo que indica una correlación alta con un nivel de confianza del 95%. ($t_b=0,677$, $p < 0,05$). (Ver tabla N°1).

Segundo. Se ha encontrado una relación significativa entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales, según lo indicado en la tabla N°2. Los trabajadores perciben la estructura organizacional en un nivel regular, pero reportan relaciones interpersonales en un nivel bueno. Estos hallazgos se respaldan mediante el uso del estadígrafo de Tau_b de Kendall, el cual arrojó un valor de 0,876 y un p (nivel de significancia) de $0,000 < 0,05$, señalando una alta correlación en un nivel de confianza del 95%. (Ver tabla N°2).

Tercero. Se ha encontrado una relación significativa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, ya que la tabla N°3 muestra que la dimensión de trabajo en equipo se encuentra en el nivel regular, por otro lado, las relaciones interpersonales se perciben como buenas por los trabajadores. Estos resultados fueron corroborados mediante el estadígrafo Tau_b de Kendall, que arrojó un valor de 0,703 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, sugiriendo una correlación alta en un nivel de confianza del 95%. ($t_b = 0,703$, $p < 0,05$). (Ver tabla N°3).

Cuarto. Se ha encontrado una relación significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales entre los trabajadores, la misma que se observa en la tabla N°4. Los datos indican que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular, por otro lado, las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel bueno. Esta relación fue verificada mediante el estadístico Tau_b de Kendall,

arrojando un valor de 0,792 y p (nivel de significancia) de $0,000 < 0,05$, lo que señala una correlación muy alta con un nivel de confianza del 95%. (Ver tabla N°4).

Quinto. Se ha encontrado una relación significativa entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales, tal como se refleja en la tabla N°5, en la que los trabajadores perciben una regulación de conflictos en el nivel regular y las relaciones interpersonales en el nivel bueno. Esta correlación ha sido verificada mediante el uso del estadígrafo Tau_b de Kendall, cuyo valor resultó ser de 0,775 y el p-valor (nivel de significancia) de 0,000, indicando una alta correlación con un nivel de confianza del 95%. ($t_b=0,775$, $p < 0,05$). (Ver tabla N°5).

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda a la directora de la I.E. N° 38132/Mx_P de Cangallo, a fortalecer el clima organizacional utilizando estrategias adecuadas para empoderarlos sobre la forma de la organización institucional e involucrarlos a todos los trabajadores en las tareas y actividades ya sean pedagógicas, institucionales o administrativas aprovechando que existen buenas relaciones interpersonales para superar el nivel regular.

Segundo A la directora estructurar adecuadamente la organización institucional con la intervención de todos los integrantes de la colectividad educativa en función a los objetivos y metas institucionales para que los trabajadores se sientan comprometidos cada día más “llevar a la institución en el corazón” y ejercer las funciones encomendadas con amor y voluntad, pues trabajan con estudiantes y ellos son la razón de nuestra existencia.

Tercero. A la directora para que busque estrategias de promover el trabajo en equipo para aprovechar el talento, la experiencia y los aportes de los trabajadores para mejorar los resultados institucionales aprovechando que existen buenas relaciones interpersonales.

Cuarto. A la directora prestar más atención a su recurso humano, valorar los buenos resultados en su desempeño y reconocer los esfuerzos no necesariamente con incentivos materiales sino puede ser con reconocimientos que de una u otra elevará su estado emocional y se desenvolverá mejor en lo encomendado.

Quinto. Se promueva estrategias para la regulación de conflictos ya sea promoviendo talleres y/o actividades recreativas para desarrollar habilidades sociales que permitan una mayor convivencia y en consecuencia, seguir manteniendo las buenas relaciones interpersonales que es una fortaleza de la institución.

REFERENCIAS

- Abanto (2016). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Acosta, J. (2011). Trabajo en equipo. Madrid. ESIC.
- Alviar, R. (2016). Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas públicas. Cangallo, 2016. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.
- Arce, G. y Malvas, Y. (2013). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzales Prada de Huari-2013. Tesis de maestría. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Perú.
- Baguer, A. (2009). Dirección de personas. Segunda edición. Ediciones Díaz de Santos. España-Argentina.
- Vila, R. y Bisquerra, R. (2004). Metodología de investigación educativa. Madrid: Editorial: La Muralla.
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas México.
- Carmona, L. (2014). Propuesta del plan gerencial en comunicación efectiva para fortalecer el clima organizacional en las escuelas básicas. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Chiavenato, I. (1990). Administración de recursos humanos. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional (segunda edición). México D.F. México: Mc Graw Hill.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). Relaciones humanas. 3ra edición. México: Thomson.
- Diez, S. (2006). Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa. España: ideas propias editorial.
- DuBrin, A. (2008). Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo. Novena edición. Pearson Educación de México.
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. Edición electrónica de texto completo.
- Fernández, N. (2017) Compendio de lecturas. Habilidades blandas. Trujillo.

- Ferrel, A. (2012.) Introducción a los negocios de un mundo. Cambiante.
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aire. Tercera edición. Editori.A.
- Hall, R. (1983). Organización, estructura y proceso. 3ra edición. Madrid España. Editorial Prentice/Hall internacional.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F. Mc Graw Hill./Interamericana editores.
- Lussier, R. (2011). Liderazgo. México: Thomson.
- Martínez, M. y Salvador, M. (2005). Aprender a trabajar en equipo. Barcelona: Paidos Ibérica S.A.
- Ministerio de educación (2017). Participación y clima institucional. Educán. Primera edición.
- Ramos, D. (2012) El clima organizacional, definición, teorías, dimensiones y modelos de abordaje. UNAD Colombia.
- Rivera (2011). Estilo de liderazgo en el bachillerato de la unidad educativa Santa Mariana de Jesús. Ecuador. Tesis de maestría. Universidad FLACSO.
- Robbins, S. (1997). La comunicación en las organizaciones. Caracas Venezuela. Editorial futuro.
- Robbins, S. (2013). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. México. Prentice-Hall Hispanoamericaba.
- Rodríguez (1995). Diagnóstico organizacional. México: alfaomega
- Salcedo, H. y Condori, M. (2014). Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la institución educativa N° 6094 Santa Rosa. Chorrillos, 2014. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.
- Sanz, G. (2005). Comunicación efectiva en el aula. Barcelona: Editora GRAÓ.
- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E. y Hernando, C. (2008). Las relaciones humanas en una empresa. Madrid. Paraninfo.
- Teixidó, J. (1999). La comunicación en los centros educativos. Universidad Oberta de Catalunya.
- Toro, F. y Sanín, A. (2013). Gestión del clima organizacional. Cincel. Medellín.
- UNICEF (2011). Clima, conflictos y violencia en la escuela. FLASCO Argentina.
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. Editorial UOC. España.

Zuluaga (2001). Clima organizacional. Departamento administrativo de la función pública. Colombia.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y relaciones interpersonales en la institución educativa pública N° 38132/Mx-P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.

AUTOR: Sonia Brita Barzola Gómez

FORMULACION DEL PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOS
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 38132/Mx_P de Cangallo. Ayacucho?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo-Ayacucho? b) ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico,</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo- Ayacucho.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación existente entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo- Ayacucho b) Determinar la relación existente entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo,</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo- Ayacucho</p> <p>Hipótesis específicos: a) Existe relación directa entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo-Ayacucho. b) Existe relación directa entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico,</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES Estructura organizacional. Trabajo en equipo. Satisfacción laboral. Regulación de conflictos.</p> <p>Variable 2: Relaciones interpersonales.</p> <p>DIMENSIONES Habilidades comunicativas. Compromiso organizacional. Estilos de liderazgo.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo. TIPO DE ESTUDIO: No experimental. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Transversal correlacional. POBLACIÓN: 35 trabajadores (directivo, jerárquico y administrativos) de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx-P de Pampa Cangallo. MUESTRA: 100% de la población. (censo) MUESTREO: No probabilístico. TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>

<p>docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo-Ayacucho?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo-Ayacucho?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo-Ayacucho?</p>	<p>jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo- Ayacucho.</p> <p>c) Determinar la relación existente entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo. Ayacucho 2018.</p> <p>d) Determinar la relación existente entre regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo- Ayacucho.</p>	<p>docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo-Ayacucho.</p> <p>c) Existe relación directa entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo-Ayacucho.</p> <p>d) Existe relación directa entre regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativos de la Institución Educativa Pública N° 38132/Mx_P de Cangallo- Ayacucho.</p>		<p>METODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos serán procesados empleando el paquete estadístico SPSS Versión 24.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia.</p> <p>A nivel inferencial: se aplicará el estadígrafo de Tau_b de Kendal.</p>
---	---	--	--	---

ANEXO N° 02

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Son las percepciones de las personas en la organización, es positivo cuando reciben apoyo de sus jefes y/o compañeros, se observa un buen trato entre las personas, reciben con claridad las disposiciones, tienen a disposición las herramientas y recursos para realizar un trabajo; todas estas acciones afectan en la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo. (Toro y Sanín, 2013)	La recolección de datos se realizó utilizando el cuestionario y la escala de Likert.	Estructura organizacional	Nivel de organización. Distribución de funciones.	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Medianamente de acuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo. Motivación laboral. Roles asignados.	
			Satisfacción laboral	Condiciones favorables. Sistema de recompensa y reconocimiento.	
			Regulación de conflictos	Toma de decisiones. Resolución de problemas	
Relaciones interpersonales	Son elementos de la inteligencia emocional, fuente imprescindible para la felicidad personal, en muchos casos para el desempeño laboral, nace desde la forma de tratar y comunicarse con las personas de su medio. (Fernández, 2017)	Se recolecto los datos usando el cuestionario y la escala de Likert.	Habilidad comunicativa	Comunicación asertiva. Comunicación empática. Apertura de escucha.	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Medianamente de acuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Compromiso organizacional	Compromiso laboral. Compromiso colectivo.	
			Estilo de liderazgo	Líder autoritario. Líder democrático. Laissez- faire.	

ANEXO N° 03

MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

TÍTULO: Clima organizacional y relaciones interpersonales en la institución educativa pública N° 38132/Mx-P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019.		
AUTOR: Sonia Brita Barzola Gómez		
<p>Variable: Clima organizacional</p> <p>Son las percepciones de las personas en la organización, es positivo cuando reciben apoyo de sus jefes y/o compañeros, se observa un buen trato entre las personas, reciben con claridad las disposiciones, tienen a disposición las herramientas y recursos para realizar un trabajo; todas estas acciones afectan en la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo. (Toro y Sanín, 2013)</p>	<p>Estructura organizacional</p> <p>Es la distribución de tareas en diferentes rubros de la organización, es decir es la división del trabajo que se asigna a las personas dentro de una organización. Además, indica que la estructura de la organización tiene tres funciones: primero; permite distribuir tareas específicas para alcanzar los objetivos y lograr mejores resultados. Segundo; el diseño permite regular las relaciones de los miembros de una organización. Tercero; es el medio donde se ejerce poder en la toma de decisiones. (Blau,1974)</p>	<p>Nivel de organización.</p> <p>Distribución de funciones.</p>
	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Es la agrupación de varias personas que poseen habilidades y se complementan entre sí, así adquieren compromisos orientadas hacia un mismo propósito y es una forma de tener éxito en una organización. (DuBrin, 2008)</p>	<p>Participación en equipos de trabajo.</p> <p>Motivación laboral.</p> <p>Roles asignados.</p>
	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Se comprende como la actitud positiva o negativa del trabajador en el lugar donde labora. Estar satisfecho con el empleo comprende básicamente un conjunto de actitudes que dependen de diferentes factores como: la edad, el cargo que desempeña, su estado emocional, estado de salud, la remuneración que percibe, la estabilidad o tiempo de permanencia, las capacitaciones que recibe y otras actividades como la recreación y el logro de sus aspiraciones personales. (Robbins,1998)</p>	<p>Condiciones favorables.</p> <p>Sistema de recompensa y reconocimiento.</p>
	<p>Regulación de conflictos</p> <p>Es la capacidad que tiene una persona de negociar y resolver diferencias entre las partes involucradas y que ganen con los acuerdos o decisiones a las llegan. (Acosta, 2011)</p>	<p>Toma de decisiones.</p> <p>Resolución de problemas</p>
Variable:Relaciones interpersonales	Habilidad comunicativa	<p>Comunicación asertiva.</p> <p>Comunicación empática.</p>

<p>Son elementos de la inteligencia emocional, fuente imprescindible para la felicidad personal, en muchos casos para el desempeño laboral, nace desde la forma de tratar y comunicarse con las personas de su medio. (Fernández, 2017)</p>	<p>Es un proceso que nace con el hombre por la necesidad de comunicarse e intercambiar mensajes por medio del lenguaje lingüístico y no lingüístico. (Dalton, 2007)</p>	<p>Apertura de escucha.</p>
	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Es la actitud y sentimiento que muestra persona en el trabajo a partir de ella se pone la camiseta para identificarse con su institución, y se siente parte de los logros que se desea obtener. (Robbins, 1999)</p>	<p>Compromiso laboral. Compromiso colectivo.</p>
	<p>Estilo de liderazgo</p> <p>El liderazgo se refiere a la influencia que ejerce el líder sobre los demás para que conjuntamente se direccionen hacia el logro de objetivos trazados dentro la organización. (Lussier, 2011)</p>	<p>Líder autoritario. Líder democrático. Laissez- faire.</p>

ANEXO N° 04
FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS
Ficha técnica de clima organizacional

Instrumento	Cuestionario del clima organizacional
-------------	---------------------------------------

Autor	Gilmar Jhon Arce Baltazar. Yony Marcelino Malvas Rojas.
-------	---

País de origen	Universidad católica Sedes Sapientiae (2013). Huari – Perú.
----------------	--

Significación	El objetivo del instrumento es recoger información sobre el clima organizacional
---------------	--

Estructura	Estructura organizacional. Trabajo en equipo. Satisfacción laboral. Regulación de conflictos.
------------	--

Duración	15 minutos
----------	------------

Validez	A través de juicio de expertos, con un promedio de calificación del 86%.
---------	--

Confiabilidad	Se verificó la fiabilidad de instrumento aplicando a una muestra piloto de 15, obteniendo un resultado de 0,918 mediante el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.
---------------	---

Escala de medición	La escala de valoración es ordinal. 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Medianamente de acuerdo. 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
--------------------	--

Categorías	Muy malo [20-36] Malo [37-52] Regular [53-68] Bueno [69-84] Muy bueno [84-100]
------------	--

Ficha técnica de relaciones interpersonales

Instrumento	Cuestionario de relaciones interpersonales.
Autor	Gilmar Jhon Arce Baltazar. Yony Marcelino Malvas Rojas.
Adecuación	Sonia Brita Barzola Gómez
País de origen	Universidad católica Sedes Sapientiae (2013). Huari – Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es recoger información sobre las relaciones interpersonales.
Estructura	Habilidades comunicativas. Compromiso organizacional. Estilos de liderazgo.
Duración	15 minutos
Validez	A través de juicio de expertos, con un promedio de calificación del 86%.
Confiabilidad	Se verificó la fiabilidad de instrumento aplicando a una muestra piloto de 15, obteniendo un resultado de 0,885 mediante el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.
Escala de medición	La escala de valoración es ordinal. 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Medianamente de acuerdo. 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Categorías	Muy bajo [20-36] Bajo [37-52] Medio [53-68] Alto [69-84] Muy alto [84-100]

ANEXO N° 05: INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

() Directivo () Jerárquico () Docente () Docente ()
 Administrativo
 Sexo: () Masculino () Femenino

Instrucciones

El presente cuestionario presenta una serie de afirmaciones sobre el clima organizacional en su institución educativa. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación. Elija una de ellas y escribe una X en el recuadro respectivo. Es anónimo y su respuesta es confidencial para la investigación.

Opciones de calificación:

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	DA
Medianamente de acuerdo	MA
En desacuerdo	ED
Totalmente en desacuerdo	TD

N°	ITEMS	TD	ED	MA	DA	TA
	DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1	Considero que la organización de la institución de efectiva.					
2	Los objetivos de la institución buscan la eficacia y eficiencia.					
3	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.					
4	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.					
5	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.					
	DIMENSIÓN: EQUIPO DE TRABAJO					
6	Lo trabajadores participan de manera activa y dinámica en el equipo de trabajo.					
7	.Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					
8	Existe cohesión o unión de los equipos de trabajo.					

9	Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.					
10	Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.					
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL					
11	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.					
12	Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.					
13	Me siento satisfecho con mi labor en la institución educativa.					
14	He recibido recompensa por mi labor que desempeño.					
15	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.					
	DIMENSIÓN: REGULACIÓN DE CONFLICTOS					
16	La toma de decisiones es oportuna.					
17	Se resuelven adecuadamente los problemas.					
18	Considero que se toma de decisiones de acuerdo al contexto.					
19	Se interviene oportunamente ante un conflicto.					
20	Considero que no existen problemas dentro de la institución educativa.					

CUESTIONARIO SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

DATOS INFORMATIVOS:

() Directivo () Jerárquico () Docente () Docente ()
 Administrativo
 Sexo: () Masculino () Femenino

Instrucciones

El presente cuestionario presenta una serie de afirmaciones sobre las relaciones interpersonales en su institución educativa. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación. Elija una de ellas y escribe una X en el recuadro respectivo. Es anónimo y su respuesta es confidencial para la investigación.

Opciones de calificación:

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	DA
Medianamente de acuerdo	MA
En desacuerdo	ED
Totalmente en desacuerdo	TD

Nº	ÍTEMS	TD	ED	MA	DA	TA
DIMENSIÓN: HABILIDADES COMUNICATIVAS						
1	Considero que la comunicación es asertiva.					
2	Considero que la comunicación es empática.					
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores.					
4	La comunicación es horizontal entre trabajadores.					
5	Se comunica oportunamente los cambios y los logros.					
6	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.					
7	Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros.					
8	Muestro capacidad para negociar con mis compañeros.					
DIMENSIÓN: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
9	Estoy comprometido con la labor que desempeño.					
10	Considero que estoy comprometido con el equipo de trabajo					

11	Participo en las diferentes actividades programadas.					
12	Cumplo con los roles y funciones designadas.					
13	Me identifico con las actividades de la institución.					
14	Admito si he cometido algún error en la acción participativa.					
15	Tengo muy claro los objetivos institucionales que debemos conseguir y hacer.					
	DIMENSIÓN: ESTILOS DE LIDERAZGO					
16	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y los planes de mejora.					
17	Considero que existe un autoritarismo en el manejo administrativo.					
18	Considero que existe democracia en las decisiones.					
19	Considero que existe mucha permisividad en las decisiones.					
20	Comunico a los demás mis ideas innovadoras.					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N° 06:

BASE DE DATOS DE LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

BASE DE DATOS

Variable 1: Clima organizacional

	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					EQUIPO DE TRABAJO					SATISFACCIÓN LABORAL					REGULACIÓN DE CONFLICTOS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	4	2	4	3	1	4	2	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1
2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
6	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2
7	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4
8	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	1	4	4	3	3	3	1
12	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
13	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3
16	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4
17	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
19	2	3	4	2	4	3	1	4	2	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1
20	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4
21	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4
22	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
23	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3
24	2	3	4	2	4	3	1	4	2	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1
25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
27	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
28	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2
29	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	1	4	4	3	3	3	1
30	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3
31	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
32	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4
33	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3
34	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
35	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2

Variable 2: Relaciones interpersonales

	HABILIDADES COMUNICATIVAS								COMPROMISO ORGANIZACIONAL							ESTILOS DE LIDERAZGO				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	1	1	3	3
2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
7	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
10	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
12	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2
15	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3
16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
19	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4
21	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	1	1	3	3
22	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3
24	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3
27	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4
28	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
29	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
31	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
33	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
34	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	1	1	3	3

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,928	,922	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
PREGUNTA1	3,14	,550	35
PREGUNTA2	3,40	,775	35
PREGUNTA3	3,54	,657	35
PREGUNTA4	3,17	,822	35
PREGUNTA5	3,23	,598	35
PREGUNTA6	3,37	,690	35
PREGUNTA7	3,11	1,078	35
PREGUNTA8	3,43	,739	35
PREGUNTA9	3,00	,686	35
PREGUNTA10	2,37	,731	35
PREGUNTA11	2,71	,622	35
PREGUNTA12	2,37	,646	35
PREGUNTA13	3,17	,785	35
PREGUNTA14	2,37	1,087	35
PREGUNTA15	2,86	1,033	35
PREGUNTA16	2,91	,853	35
PREGUNTA17	2,71	,893	35
PREGUNTA18	2,34	,873	35
PREGUNTA19	2,63	1,003	35
PREGUNTA20	2,54	1,039	35

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: Relaciones interpersonales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,898	,896	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
PREGUNTA1	2,86	,430	35
PREGUNTA2	2,89	,404	35
PREGUNTA3	3,17	,822	35
PREGUNTA4	3,06	,482	35
PREGUNTA5	2,60	,497	35
PREGUNTA6	3,26	,505	35
PREGUNTA7	3,43	,502	35
PREGUNTA8	3,51	,658	35
PREGUNTA9	3,60	,651	35
PREGUNTA10	3,69	,631	35
PREGUNTA11	3,60	,651	35
PREGUNTA12	3,74	,657	35
PREGUNTA13	3,43	,979	35
PREGUNTA14	3,46	,657	35
PREGUNTA15	3,09	,373	35
PREGUNTA16	3,40	,497	35
PREGUNTA17	3,20	,833	35
PREGUNTA18	3,03	,747	35
PREGUNTA19	3,23	,426	35
PREGUNTA20	3,37	,547	35

Prueba de normalidad: Clima institucional

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PREGUNTA1	,374	35	,000	,722	35	,000
PREGUNTA2	,297	35	,000	,845	35	,000
PREGUNTA3	,385	35	,000	,685	35	,000
PREGUNTA4	,272	35	,000	,781	35	,000
PREGUNTA5	,334	35	,000	,756	35	,000
PREGUNTA6	,333	35	,000	,807	35	,000
PREGUNTA7	,223	35	,000	,897	35	,003
PREGUNTA8	,352	35	,000	,722	35	,000
PREGUNTA9	,271	35	,000	,803	35	,000
PREGUNTA10	,319	35	,000	,753	35	,000
PREGUNTA11	,306	35	,000	,765	35	,000
PREGUNTA12	,317	35	,000	,801	35	,000
PREGUNTA13	,254	35	,000	,794	35	,000
PREGUNTA14	,319	35	,000	,800	35	,000
PREGUNTA15	,241	35	,000	,846	35	,000
PREGUNTA16	,254	35	,000	,859	35	,000
PREGUNTA17	,340	35	,000	,810	35	,000
PREGUNTA18	,317	35	,000	,795	35	,000
PREGUNTA19	,192	35	,002	,879	35	,001
PREGUNTA20	,213	35	,000	,875	35	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad: Relaciones interpersonales

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PREGUNTA1	,459	35	,000	,577	35	,000
PREGUNTA2	,469	35	,000	,543	35	,000
PREGUNTA3	,332	35	,000	,711	35	,000
PREGUNTA4	,404	35	,000	,654	35	,000
PREGUNTA5	,390	35	,000	,623	35	,000
PREGUNTA6	,409	35	,000	,668	35	,000
PREGUNTA7	,375	35	,000	,630	35	,000
PREGUNTA8	,370	35	,000	,703	35	,000
PREGUNTA9	,416	35	,000	,639	35	,000
PREGUNTA10	,462	35	,000	,548	35	,000
PREGUNTA11	,416	35	,000	,639	35	,000
PREGUNTA12	,281	35	,000	,781	35	,000
PREGUNTA13	,406	35	,000	,633	35	,000
PREGUNTA14	,338	35	,000	,733	35	,000
PREGUNTA15	,476	35	,000	,502	35	,000
PREGUNTA16	,390	35	,000	,623	35	,000
PREGUNTA17	,319	35	,000	,713	35	,000
PREGUNTA18	,399	35	,000	,654	35	,000
PREGUNTA19	,476	35	,000	,521	35	,000
PREGUNTA20	,351	35	,000	,708	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS-PRUEBA PILOTO

Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					EQUIPO DE TRABAJO					SATISFACCIÓN LABORAL					REGULACIÓN DE CONFLICTOS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	4	2	4	3	1	4	2	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1
2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
6	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2
7	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4
8	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	1	4	4	3	3	3	1
12	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
13	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3

Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES

	HABILIDADES COMUNICATIVAS								COMPROMISO ORGANIZACIONAL							ESTILOS DE LIDERZAGO				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	1	1	3	3
2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
7	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
10	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
12	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2
15	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

Clima institucional		
N°	Resultado	Detalle
1	0.27	Válido
2	0.57	Válido
3	0.43	Válido
4	0.36	Válido
5	0.27	Válido
6	0.32	Válido
7	0.84	Válido
8	0.60	Válido
9	0.77	Válido
10	0.61	Válido
11	0.60	Válido
12	0.45	Válido

Relaciones interpersonales		
N°	Resultado	Detalle
1	0.42	Válido
2	0.66	Válido
3	0.39	Válido
4	0.30	Válido
5	0.31	Válido
6	0.36	Válido
7	0.73	Válido
8	0.69	Válido
9	0.79	Válido
10	0.56	Válido
11	0.79	Válido
12	0.53	Válido

13	0.76	Válido
14	0.76	Válido
15	0.80	Válido
16	0.79	Válido
17	0.72	Válido
18	0.91	Válido
19	0.88	Válido
20	0.77	Válido

13	0.87	Válido
14	0.77	Válido
15	0.40	Válido
16	0.69	Válido
17	0.68	Válido
18	0.57	Válido
19	0.32	Válido
20	0.32	Válido

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: Clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,925	,918	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
PREGUNTA1	3,13	,516	15
PREGUNTA2	3,40	,737	15
PREGUNTA3	3,53	,640	15
PREGUNTA4	3,20	,775	15
PREGUNTA5	3,27	,594	15
PREGUNTA6	3,40	,737	15
PREGUNTA7	3,20	1,082	15
PREGUNTA8	3,40	,737	15
PREGUNTA9	3,07	,704	15
PREGUNTA10	2,33	,724	15
PREGUNTA11	2,80	,676	15
PREGUNTA12	2,40	,737	15
PREGUNTA13	3,13	,834	15
PREGUNTA14	2,40	1,121	15
PREGUNTA15	2,87	1,060	15
PREGUNTA16	2,93	,884	15
PREGUNTA17	2,80	,941	15
PREGUNTA18	2,40	,910	15
PREGUNTA19	2,73	1,033	15
PREGUNTA20	2,53	1,060	15

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: Relaciones interpersonales

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,888	,885	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
PREGUNTA1	2,87	,516	15
PREGUNTA2	2,87	,516	15
PREGUNTA3	3,13	,743	15
PREGUNTA4	3,13	,516	15
PREGUNTA5	2,60	,507	15
PREGUNTA6	3,20	,561	15
PREGUNTA7	3,40	,507	15
PREGUNTA8	3,53	,640	15
PREGUNTA9	3,67	,617	15
PREGUNTA10	3,73	,594	15
PREGUNTA11	3,67	,617	15
PREGUNTA12	3,73	,594	15
PREGUNTA13	3,53	,915	15
PREGUNTA14	3,53	,640	15
PREGUNTA15	3,07	,458	15
PREGUNTA16	3,47	,516	15
PREGUNTA17	3,27	,799	15
PREGUNTA18	3,07	,704	15
PREGUNTA19	3,20	,414	15
PREGUNTA20	3,40	,632	15

ANEXO N°07: Constancia que acredite la realización del estudio.



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL

que suscribe la DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "38132/Mx-P" DE PAMPA CANGALLO, DISTRITO LOS MOROCHUCOS, PROVINCIA DE CANGALLO DEPARTAMENTO DE AYACUCHO

Hace constar:

Que, Barzola Gómez, Sonia Brita, identificada con D.N.I. N° 28445248, ha realizado su trabajo de investigación titulada: "Clima organizacional y relaciones interpersonales en la institución educativa pública N° 38132/Mx-P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2019" en esta institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Pampa Cangallo, 02 de agosto del 2019.



Mg. Chelma Guispe Liza
DIRECTORA (S)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES", cuyo autor es BARZOLA GOMEZ SONIA BRITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID: 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 30-03-2023 12:09:01

Código documento Trilce: TRI - 0538975