



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORAS:

Br. Gregoria Natividad Llacsá Camac

Br. Reyna Marlene Rado Flores

ASESOR:

Dra. Ana María Bolaños Cárdenas

SECCIÓN:

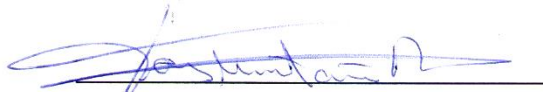
Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión institucional

PERU - 2018

Página del Jurado



Dra. Fany Magdalena Montaña Revilla
Presidente



Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza
Secretaria



Dra. Ana María Bolaños Cárdenas
Vocal

DEDICATORIA

A mi Padre Celestial por permitirme tener vida y salud para poder realizar uno más de mis propósitos.

En memoria de mis abnegados padres que siempre anhelaban la superación de sus hijos.

A mi familia, que día a día estuvieron junto a mí en esta labor a quienes amo y reconozco su apoyo.

Natividad

A Dios por concederme la vida,

A mi Padre Israel por darme las fortalezas.

Y seguir luchando en la vida.

Reyna

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por habernos abierto las puertas aceptándonos ser parte de ella, logrando alcanzar el grado de Maestra y contribuyendo con nuestra superación profesional a través de los programas de Posgrado.

Al Director de la Institución Educativa y todo el personal que labora en el prestigioso Politécnico Rafael Santiago Loayza Guevara, que hicieron posible al desarrollo de esta tesis.

A la Dra. Ana María Bolaños Cárdenas, asesora de tesis por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento así también por habernos atendido con tenacidad para guiarnos durante el desarrollo de la tesis.

Las Autoras

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018”, con la finalidad de determinar la relación de las relaciones interpersonales y clima organizacional; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

ÍNDICE

| | Pág. |
|--|------|
| PÁGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD | v |
| PRESENTACIÓN | vii |
| ÍNDICE | viii |
| ÍNDICE DE CUADROS | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xii |
| RESUMEN | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| I. INTRODUCCIÓN | 15 |
| 1.1. Realidad problemática | 15 |
| 1.2. Trabajos previos | 17 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 20 |
| 1.4. Formulación del problema | 38 |
| 1.5. Justificación del estudio | 39 |
| 1.6. Hipótesis | 40 |
| 1.7. Objetivos | 41 |
| II. MÉTODO | 43 |
| 2.1. Diseño de investigación | 43 |
| 2.2. Variables y operacionalización de variables | 43 |
| 2.3. Población, muestra | 45 |
| 2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 46 |
| 2.5. Método de análisis de datos | 47 |
| III. RESULTADOS | 48 |
| IV. DISCUSIÓN | 66 |
| V. CONCLUSIONES | |
| VI. RECOMENDACIONES | |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | |

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Anexo 3: Matriz del Instrumento

Anexo 4: Instrumento

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento

Anexo 6: Baremos (Por variables y dimensiones)

Anexo 7: Validez por expertos

Anexo 8: Confiabilidad estadística

Anexo 9: Prueba de normalidad.

Anexo 10: Documento de autorización para la aplicación del instrumento.

Anexo 11: Base de datos

ÍNDICE DE CUADROS

| | Pág. |
|---|------|
| Cuadro 1 Operacionalización de variables | 44 |
| Cuadro 2 Población y muestra | 45 |
| Cuadro 3 Estadísticos de fiabilidad de Clima organizacional | 47 |
| Cuadro 4 Estadísticos de fiabilidad de Relaciones interpersonales | 47 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|----------|--|
| Tabla 1 | Dimensión: control 50 |
| Tabla 2 | Dimensión: funcionamiento..... 51 |
| Tabla 3 | Dimensión: expresión de emociones 52 |
| Tabla 4 | Dimensión: habilidades sociales 53 |
| Tabla 5 | Dimensión: relaciones de grupo..... 54 |
| Tabla 6 | Dimensión: cohesión de grupo..... 55 |
| Tabla 7 | Dimensión: calidad de vida laboral 56 |
| Tabla 8 | Dimensión: motivación 57 |
| Tabla 9 | Dimensión: políticas y reglamentos 58 |
| Tabla 10 | Variable: relaciones interpersonales..... 59 |
| Tabla 11 | Variable: Clima organizacional..... 60 |
| Tabla 12 | Correlación de relaciones interpersonales y la relación de grupo..... 61 |
| Tabla 13 | Correlación de relaciones interpersonales y la cohesión de grupo..... 62 |
| Tabla 14 | Correlación de relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral 63 |
| Tabla 15 | Correlación de relaciones interpersonales y la motivación 64 |
| Tabla 16 | Correlación de relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos 65 |
| Tabla 17 | Comprobación de la hipótesis general..... 66 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|-----------|--|
| Figura 1 | Dimensión: Control 50 |
| Figura 2 | Dimensión: Funcionamiento 51 |
| Figura 3 | Dimensión: Expresión de emociones 52 |
| Figura 4 | Dimensión: Habilidades sociales 53 |
| Figura 5 | Dimensión: Relaciones de grupo 54 |
| Figura 6 | Dimensión: Cohesión de grupo 55 |
| Figura 7 | Dimensión: Calidad de vida laboral 56 |
| Figura 8 | Dimensión: Motivación 57 |
| Figura 9 | Dimensión: Políticas y reglamentos 58 |
| Figura 10 | Variable: Relaciones interpersonales 59 |
| Figura 11 | Variable: Clima organizacional 60 |
| Figura 12 | Correlación de relaciones interpersonales y la relación de grupo 61 |
| Figura 13 | Correlación de relaciones interpersonales y la cohesión de grupo 62 |
| Figura 14 | Correlación de relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral 63 |
| Figura 15 | Correlación de relaciones interpersonales y la motivación 64 |
| Figura 16 | Correlación de relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos 65 |
| Figura 17 | Comprobación de la hipótesis general 66 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito describir y relacionar las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018. Con el planteamiento de la hipótesis que existe relación directa entre las variables de estudio.

La metodología se orienta bajo un estudio correlacional; se tomó en cuenta el diseño no experimental. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos, clima organizacional, se cuenta con el cuestionario de clima organizacional, propuesto por Salazar, Peña, Ceja, Del Río Valdivia, (2015) y el cuestionario de relaciones interpersonales, cuyo autor es Abarca (2014); instrumentos que permitió recoger información, la cual fue sistematizada en tablas y gráficos, con su respectivo análisis e interpretación, y para la comprobación de la hipótesis se utiliza la Rho de Spearman.

Se concluye que las Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, presenta el grado de relación con un Valor Rho de Spearman de 0,916, lo que determina la aceptación de la hipótesis positiva encontrando una correlación fuerte.

Palabras claves: relaciones interpersonales, clima organizacional, gestión.

ABSTRACT

The purpose of this research was to describe and relate the variables interpersonal relationships and organizational climate, aimed to: Determine the relationship that exists between interpersonal relationships and organizational climate of personnel working in a Public Educational Institution - Arequipa 2018. With the approach of the hypothesis that there is a direct relationship between the study variables.

The methodology is guided by a correlational study; the non-experimental design was taken into account. The survey technique was used and, as instruments, organizational climate, the organizational climate questionnaire was proposed, proposed by Salazar, Peña, Ceja, Del Río Valdivia, (2015) and the questionnaire of interpersonal relationships, whose author is Abarca (2014); instruments that allowed gathering information, which was systematized in tables and graphs, with their respective analysis and interpretation, and for the hypothesis testing, the Pearson Rho value of Spearman.

It is concluded that the interpersonal relationships and organizational climate of the personnel that works in a Public Educational Institution - Arequipa 2018, presents the degree with a Rho value of Spearman of 0.916, which determines the acceptance of the positive hypothesis, finding a strong correlation.

Keywords: interpersonal relationships, organizational climate, management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, a nivel internacional se vive un proceso de variadas transformaciones aceleradas e imprevisibles, lo que implica no solo lo organizativo en el cambio sino también lo tecnológico y principalmente lo cultural y de comportamiento, lo que es un gran desafío. Estudios de España demuestran que en las instituciones educativas no se alcanza niveles de exigencia óptima en el análisis de la calidad docente en el sentido que el rango en promedio en la escala de relaciones interpersonales es causa de diferencias significativas, (Escalona, 2015)

A nivel nacional, en las instituciones educativas no se es posible obtener la consolidación y construcción de los valores de convivencia, de dialogo, y de equidad en los estudiantes y maestros. Los efectos en lo práctico son diferentes y se prolongan en todas las etapas y facetas de la convivencia ser humano, generando problemática en las relaciones humanas, sin embargo esta problemática siempre existió y seguirá existiendo de manera distinta ya que la intensidad y dimensión serán diferentes debido a las características personales entre una o dos personas que comparten espacio y tiempo pero quieren lograr objetivos distintos esta carrera por lograr objetivos está muy relacionada a competir por los recursos económicos , incertidumbre por el avance y cambio tecnológico y social, originando perturbaciones en el comportamiento de las personas, en el presente los las principales problemas son efecto de las desiguales relaciones.

Jauregui & Machuca (2015), precisa en un estudio de relaciones interpersonales, que se evidencian en las instituciones educativas conductas disruptivas, que al 50% la comunicación se da en buena condiciones sin embargo se resta al otro 50%, al 50% los profesores usan tonos de voz apagada por lo que resulta observado el control de las emociones ante situaciones conflictivas, en su relación profesor- estudiante, así mismo se evidencia al 61% el actuar de los estudiantes dificulta el normal desarrollo de la sesión de aprendizaje, y el 19% hace saber que si realiza acciones que

interrumpen el aprendizaje con situaciones disruptivas. A sí mismo Murillo, (2004) respecto al clima organizacional expresa que las personas adoptan reacciones neutrales, negativas o positivas, lo que favorece o desfavorece este clima organizacional.

Esta situación, no es ajena a la realidad local de las instituciones educativas, el proceso de cambio sustentado en los objetivos Estratégicos Nacionales, en el Marco del Sistema Curricular, atendiendo a la demanda educativa, exige actitudes de cambio y de pro actividad; sin embargo no es una tarea fácil, los docentes observan actitudes pesimistas, conformistas que limitan nuevas actitudes; otros vienen asumiendo la formación continúan con diversas estrategias, otros esperan que el tiempo pase para culminar con su labor, como también otros esperan el siguiente cambio, lo cierto es que se vienen asumen lentamente los cambios educativos, el cambio de actitud no es fácil; que en resumen ha generado posiciones a favor y adversa a estos cambios y más aun a la evaluación del desempeño docente en aula, generando diversas especulaciones, opiniones certeras, opiniones subjetivas entre otras.

En la institución educativa Politécnico Rafael Loayza, ubicada en el distrito de Mariano Melgar, Arequipa; correspondiente a la jurisdicción de la UGEL Sur, no es ajena a esta realidad; se observa en el personal que labora en esta institución que las relaciones interpersonales algunas veces se debilitan, la presencia de la cooperatividad no se da siempre, el clima de respeto o de aceptación del par es distante, algunas veces no fomenta , no se asume y actúa con compromiso sino con un mero cumplimiento de las funciones; a nivel de funcionamiento la competencia, el conocimiento e interés, la participación se da regularmente; respecto a la expresión de emociones se persiste en el respeto, satisfacción y en la confianza, sin embargo es importante fortalecer algunas destrezas sociales, comunicativas, de autoconocimiento y de limite.

Así mismo, el clima organizacional debe ser fortalecido, el estilo de autoridad genera confianza, libertad y consideración no siempre, la motivación laboral muchas veces se condiciona con las percepciones personalistas, como la comunicación, y la toma de decisiones; sin embargo se observa que los proceso de planificación, control, se vienen movilizand, y los objetivos de

rendimiento y perfeccionamiento va incrementándose con la actitud, desempeño y actualización en la organización.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Mena, E. (2013), Con el tema de estudio la *Relación interpersonal docente-estudiante en la educación superior*. Tesis para optar el grado de doctora presentando en la Universidad de Málaga, España. Tuvo como propósito saber y hacer un análisis de la existencia de conjeturas en cuanto a la viabilidad del docente obedeciendo la parte del conocimiento educativo que este enseñe. Para este estudio se empleó un enfoque mixto, cualitativo de tipo fenomenográfica y cuantitativo de tipo aplicada y metodológica. La muestra estuvo conformada por 4100 sujetos de estudio, 2594 mujeres y 1506 hombres egresados de la Universidad de Málaga de los años 2009 al 2010. Se utilizó el instrumento cuantitativo del cuestionario QTI (Questionnaire on Teacher Interaction) la cual está compuesta por ocho escalas o sectores interpersonales, liderazgo, incertidumbre, apoyo, insatisfacción, comprensión, sanción, libertad e inflexibilidad; y como técnica la encuesta además, se utilizó el instrumento cualitativo de cartas y entrevistas. Se concluye cuantitativamente que existen desigualdades en la relación interpersonal que sucede en el aula basándose en el tipo de conocimiento que el sujeto de estudio posea y cualitativamente se concluye que a partir de las entrevistas y percepciones de los docentes entrevistados y caras de los alumnos que expresan a sus mejores profesores, son un instrumento que evidencian las dimensiones y nivel principal de acuerdo al área de conocimiento del docente.

Por su parte **Escalona, E. (2015)**, Con el título de investigación *Las relaciones de aula y su incidencia en el rendimiento académico en contextos universitarios chilenos*. Tesis para optar el grado de doctor en ciencias de la educación, presentada en la Universidad de Burgos, España. Tuvo como objetivo establecer la apreciación de las relaciones interpersonales del contexto educativo en los profesores en cuatro niveles de análisis, si existen discrepancias al momento de apreciar las relaciones interpersonales del

contexto educativo entre los profesores y alumnos, el trato que se da entre apreciación de las relaciones interpersonales del contexto o circunstancia educativa y el rendimiento académico en los estudiantes y las discrepancias que existen en las relaciones interpersonales en la función a la asignatura, género y edad. Para esta investigación se empleó un método cuantitativo, con una muestra de 719 estudiantes universitarios 438 mujeres y 281 hombres de distintas escuelas de pedagogía de la Universidad de Playa Ancha Valparaíso Chile y 25 profesores de la misma universidad. Se utilizó un instrumento de relaciones interpersonales de MISE-R y como técnica el cuestionario además de llevar a cabo un muestreo no probabilístico con intención. Se llegó a la conclusión de que los niveles óptimos de exigencia en los planes de análisis de la calidad de los docentes no son logrados o alcanzados además de tampoco lograr alcanzar los niveles óptimos de exigencia en un plan de exigencia en el plan de análisis de la calidad docente ya que el rango promedio en los profesores generalmente en la escala de relaciones interpersonales es mayor al nivel de apreciación de los estudiantes, que la variable género causa diferencias significativas en la interacción instrucciones.

Antecedentes nacionales

Un estudio presentado por **Jauregui, S. & Machuca, E. (2015)**, con el tema *Relaciones interpersonales entre docente-alumno(a) en la facultad de trabajo social de la UNCP*. Tesis para optar el Grado de Magister en trabajo social, presentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Tuvo como propósito conocer las relaciones interpersonales entre docente-alumno(a) en la Facultad de Trabajo social de la UNCP-2015. Se empleó una metodología mixta de tipo descriptiva porque se quiere conocer como son las relaciones interpersonales entre docente-alumno, utilizó como tipos de método el analítico-sintético y el científico de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 103 estudiantes del I al X semestre académico 2015-11 y 22 docentes de la facultad de trabajo social. Para tal efecto se aplicó la técnica de la encuesta y la entrevista y como instrumento el cuestionario conformada por un total de 20 preguntas y la guía de entrevista. Se concluye que las relaciones interpersonales entre docente-alumno(a), es regularmente inadecuado.

Tapullima, J. & Reategui, Y. (2017), con el título de investigación *Autoestima y relaciones interpersonales en estudiantes del tercer al quinto nivel de estudios Facultad de Enfermería Universidad Nacional de la Amazonía Peruana-2017*. Tesis para optar el Grado de Magister, presentada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Tuvo como objetivo principal determinar la asociación entre la autoestima y las relaciones interpersonales en estudiantes del tercer al quinto nivel de estudios de la Facultad de Enfermería. Se desarrolló bajo la metodología cuantitativa y de diseño no experimental de tipo correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 115 estudiantes, de diferentes edades, ambos sexos, con matrícula regular 2017- I. Para esta investigación se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, como instrumento de recolección de datos se administró el test de autoestima de Rosenberg y test de relaciones interpersonales y como técnica se empleó la encuesta. Los resultados obtenidos indicaron que el 115 (100%) de estudiantes, 78.3% (90) presentan autoestima alta, 20.9% (24) autoestima media y 0.9% (1) autoestima baja; 90.4% (104) tienen relaciones interpersonales buenas y 9.6% (11) tienen relaciones interpersonales malas. Por lo que se concluyó que los estudiantes se sienten capaces de dominar el medio ambiente y tener buenas relaciones interpersonales, porque presentan alto grado de valoración positiva medida por su autoestima.

Antecedentes locales

El estudio de **Alarcón, J. (2017)**, cuyo enunciado es *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, Distrito de cerro Colorado, ámbito de la unidad de Gestión educativa local Arequipa norte – 2017*. Tesis Grado Magister, presentada en la Universidad Nacional de San Agustín. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas nombradas; metodológicamente, es una investigación tipo no experimental, cuantitativa y descriptiva correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicado una sola vez, información que se procesó mediante el programa estadístico. Se concluye que existe correlación alta.

Apancho, G., Condori, K. (2016), con la tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016*. Tesis para optar el Grado de Magister, presentado en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Tuvo como objetivo determina la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería. Respecto a la metodología, es una investigación tipo nivel descriptivo y con el diseño correlacional, cuantitativa y transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario, para ambas variables; las conclusiones asumidas por la investigación son: El clima organizacional se percibe que hay que mejorar, la cultura organizacional la única dimensión saludable es identidad; en el diseño organizacional su dimensión de remuneración es considerada como no saludable y en estructura las condiciones son saludables; en el potencial humano o recursos humanos en las dimensiones de innovación y liderazgo la mayor parte de la población la califica por mejorar. En satisfacción Laboral la mayoría muestra una alta satisfacción; sin embargo el factor II (beneficios laborales y remunerativos), III (políticas administrativas), V (desarrollo personal) y VI (desempeño de tareas), presenta niveles bajos. Se concluye que la relación entre el Clima Organizacional con la Satisfacción laboral según la prueba de Chi Cuadrado, presento relación estadística significativa $P: 0.0253$, mostrando una relación directa y positiva que permite afirmar que a al acrecentar el clima organizacional acrecienta la satisfacción Laboral y viceversa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son denominadas relaciones humanas y se manifiestan en entornos personales u organizacionales (Dalton, Hoyle y Watts, 2007, p. 2). Hacen mención al vínculo del líder con sus trabajadores y dirigentes con subordinados. Si se encuentra un ambiente o clima laboral inadecuado, los individuos sentirán desagrado (Martínez, 2008, p. 32) y sus relaciones personales se desgastara. El uso de las relaciones interpersonales en un centro educativo interviene de manera eficaz o

perjudicial en el logro de los propósitos institucionales, por lo tanto es fundamental desarrollar capacidades sociales de manera positiva mediante un liderazgo participativo y democrático de todos los involucrados, aceptando cargos con responsabilidad dentro de una estructura organizativa en el contexto de respeto mutuo entre el personal, sin distinción de cargos o jerarquías. El capital humano es un factor principal del progreso de una organización.

Dentro del campo educativo, las relaciones interpersonales no escapan de las correlaciones más empleadas como son las laborales, interpersonales y humanas, permitiendo cargos al personal que se maneja dentro de este entorno. De esta manera las relaciones humanas se convierten en instrumentos que la organización utiliza para que los docentes, la comunidad circundante, representantes, estudiantes, padres, personal administrativo y de ambiente se relacionen de manera eficaz. En las instituciones, las interacciones interpersonales que se utilizan van conducidas específicamente al dialogo, como elemento que posibilita el cambio de información o de ideas.

Conceptualización de las relaciones interpersonales

Es la relación mutua entre uno o más individuos dentro de un entorno laboral que origina confianza y por consiguiente, entra en la vida del sujeto al mismo tiempo que permite que este otro individuo entre en el suyo.

La relación interpersonal es un medio de interactuar de forma dinámica, que implica ajustes continuos y adaptación entre individuos. El proceso de vincularse interpersonalmente con los demás, es un secreto fundamental para las relaciones saludables que ayuden al desarrollo personal, al crecimiento de la confianza propia mediante la aceptación, y una contribución beneficiosa a través de la responsabilidad distribuida con los demás.

Silviera, (2014) define las relaciones interpersonales como el conjunto de intercambios entre uno o más individuos que constituyan una relación eficiente para la expresión de control, funcionamiento y expresión de emociones y habilidades sociales, enmarcadas en la comunicación,

sentimientos y opiniones. Además, las relaciones personales son el inicio de oportunidades, entretenimientos y diversiones de todos los individuos, es considerado una fuente de enseñanza, por lo que, en diferentes oportunidades puede incomodar o disgustar a los demás, estos intercambios son un magnifico medio de trato personal, pautas de comportamiento social, satisfacción de la curiosidad y desarrollo personal, puesto que otros individuos son fuente interminable de información, cambio de impresiones y sorpresas al igual que las opiniones

En los ambientes laborales, la sociedad y comunidad, están en constante relación con otros individuos, con las que deben aprender a relacionarse de manera pacífica y armónica. Desde la perspectiva laboral, las capacidades de vínculos humanos favorecen la eficiencia y mejoran la adaptación a los cambios en el desarrollo de los propósitos organizacionales (Dalton, 2007). Las relaciones interpersonales hacen mención al acuerdo mutuo del dialogo del personal con el personal directivo, administrativo y compañeros; en otras palabras, con otros trabajadores del entorno laboral (Martínez et al., 2010, p. 32). Cuando el entorno laboral es apropiado, el trabajador se sentirá cómodo, esto recae en el sujeto como en su labor y, sin duda, en el modo de cómo se interrelacionara con ellos.

Factores que Intervienen en las relaciones Interpersonales

Según Admot (2010), manifiesta los factores fundamentales que toman importancia dentro de las interrelaciones personales, como son:

- a. **La personalidad.** Se define como la conjunto de modos en que una persona se relaciona y reacciona con otros individuos, este concepto hace alusión a un método dinámico que determine el progreso y desarrollo de todo el sistema psicológico de un individuo. Menciona entonces que en lugar de mirar a la persona por partes y fracciones, la personalidad es el total del sujeto.
- b. **Determinantes de la personalidad:**
 - El ambiente: Es la cultura o manera en la que un individuo se desarrolla y se desenvuelve, las distintas limitaciones a los que está

comprometido el individuo, como los amigos, grupos sociales y familia, determinaran la personalidad.

- La situación: Son las distintas oportunidades de la vida que van a formar el temperamento de los individuos.
- Herencia: Es aquel factor designado a través de la concepción genética del individuo, el atractivo del rostro, temperamento, sexo, reflejo muscular, estatura, composición, físico, etc. Todos aquellos componentes que perjudiquen los vínculos sociales indirecta o directamente son diagnosticados por los progenitores de cada individuo, por lo que interviene de manera directa en la formación de la personalidad.

c. Características de la personalidad:

- Rectitud: Confianza, persistencia, responsabilidad, y orientado hacia los logros.
- Afabilidad: Participativo y buen carácter.
- Extroversión: Platicador y sociable.
- Estabilidad emocional: Positivo, deprimido en ocasiones, tranquilo, entusiasta.
 - Apertura a la experiencia: Intelecto, imaginación, arte.

d. **Los valores.** Establece creencias generales de una manera específica del estado o comportamiento final de la realidad, en otras palabras implica tener concepciones de lo que es conveniente o no en un individuo. Tienen un argumento principal que es el de la intensidad, esta cualidad específica cuán importante es la distribución del valor.

e. **Las actitudes.** Son afirmaciones para manifestar nuestros sentimientos, que pueden ser negativo o positivo en relación con individuos u objetos. El propósito fundamental es expresar como actúa la persona sobre distintas situaciones, no compone un sinónimo de los valores, ya que la conducta determina afecto, comportamiento y cognición.

Indicadores de las relaciones interpersonales

Se considera al control, al funcionamiento, a la expresión de emociones y las habilidades sociales

a. Control. Normalmente para poder implantar acciones correctivas, es necesario determinar normas de acción, guías y estándares, que fijen la pauta para realizar misiones o tareas encomendadas. Las desviaciones de los estándares y normas son encontradas y rectificadas por los superiores, para ajustar la marcha de los integrantes de una organización a la conducta requerida. El control también está referido al total de subordinados que puede manejar un dirigente existiendo más posibilidad de control, dadas las condiciones, si el número de subordinados es menor. Siendo el control un mecanismo para ajustar las conductas de los individuos a los requerimientos de una organización, inevitablemente perjudicará la actuación de grupo. Cuando las desviaciones se convierten, amenazan volverse crónicas, la acción culmina en decisiones que perjudica la formación del grupo, en otras palabras, se da de baja algunos integrantes quienes son reemplazados por otros. En toda organización existen procesos de control; no obstante es el grado de control el que perjudica la formación, integración y actuación del grupo. (Murillo, 2004).

Solo se puede implantar el control si existen guías o estándares para medir la actuación. Lo más complicado no es esto en sí, sino dirigir sin perjudicar la satisfacción e integridad del grupo. Generalmente los grupos establecen normas de operación y productividad, los cuales aplica el grupo utilizando control social para volver a los miembros desviados al carril. El control social es aplicado no tan sólo por el líder sino también por los otros miembros del grupo (Murillo, 2004).

b. Funcionamiento. El planeamiento de una estructura organizacional adecuada es prerequisite para un funcionamiento apropiado de las personas. Para lograr un funcionamiento efectivo es menester seguir estrictamente las cartas de organización, la descripción de puestos y los canales de mando y comunicación (Murillo, 2004).

La homogeneidad de ciertas perspectivas, tales como la uniformidad de los integrantes y el nivel de aprobación en las reglas de juego, contribuyen a un funcionamiento menos problemático, y por consiguiente no atentan contra los motivantes positivos del grupo (Murillo, 2004).

c. Expresión de emociones. Escobar, Domínguez & García (2009), refiere a varios autores para definir este concepto: Vivas (2003) citado en Escobar, et. al (2009), la educación emocional es un componente indispensable en la elaboración de una personalidad integral. Las emociones no tienen como consecuencia la desorganización del comportamiento; sino que las emociones motivan y organizan la conducta. Las emociones regulan la conducta, aceptan la labor mental y la orientan hacia un objetivo; asimismo existe la solución de problemas y la opción de una alternativa. De esta manera las emociones no sólo ejercen trabajos motivadores, sino comportan elementos relacionados a las percepciones. Amigo (1991), citado en Escobar, et. al (2009), las reacciones emocionales es un medio dinamizador de la evolución, ayudan a la adaptación a un medio adverso.

Mandler (1976), citado en Escobar, et. al (2009), la emoción consta de tres enfoques: interpretación cognitiva consciencia y activación, cuando estas son intensas, limitan el campo atencional del integrante, obstaculizando los procesos cognitivos.

d. Habilidades sociales. son aspectos de la persona como pensamientos creencias. se refiere a la habilidad para actuar socialmente, compartiendo el movimiento y el cambio de una cultura o una sociedad concreta dentro de la realidad. Así mismo se comprende que una habilidad social es parte de un conjunto de habilidades y capacidades generales y diversas como también específicas, las cuales sirven para entrar en una relación o contacto con otra persona y sirve también para resolver situaciones problemáticas correspondientes a las relaciones interpersonales, como situaciones socioemocionales; estos sucede, desde las habilidades básicas, hasta las habilidades avanzadas y habilidades instrumentales. (Goldstein, 1989).

Aspectos importantes en la Relaciones Interpersonales en una organización

Para que exista buenas relaciones interpersonales, el personal debe fomentar habilidades participativas, comunicativas, alcanzar compromiso organizacional y tener autoridad en estilo de liderazgo democrático a través de la práctica del respeto hacia otros individuos.

- a. **Habilidades comunicativas** La comunicación es un método que permite a la persona intercambiar el mensaje, mediante un sistema de símbolos, comportamientos comunes o signos, a través de la comunicación oral y no verbal (Dalton, 2007, p. 86). En el desarrollo de interrelación dentro de una institución educativa, un profesor o trabajador emite mensajes a sus compañeros o al director o de modo contrario (en el caso de las organizaciones educativas). El mensaje se emite de distintas formas, a través del uso del lenguaje oral o escrito (oral); o mediante movimientos, expresión facial, gestos, entre otros (no verbal), según el propósito comunicativo que son interpretados por el interlocutor. Comunicarnos es el medio fundamental por donde se transmiten todos los mensajes que se van a emitir en cada instante del mundo (Alborés, 2005, p. 3). Por este motivo ninguno podrá afirmar su existencia sin relacionarse con los demás. La relación comunicativa en sus distintos códigos y aspectos son esenciales e imprescindibles.
- b. **Compromiso organizacional** Es el grado en que un trabajador se relaciona en el lugar donde labora, con sus metas y logros. El anhelo y empeño del trabajador es permanecer como miembro en el ambiente donde laborara. El compromiso organizacional es la identificación y lealtad que posee una persona con su ocupación y con la política de la institución (Gadow, 2010, p. 57). El compromiso revela aspectos de aceptación de los valores, proyectos, convicción fuerte, el deseo de participar en la construcción de herramientas de gestión, voluntad proactiva en beneficio de la institución, objetivos de la institución, documentos, interés adaptado para convertirse en parte de la institución. A pesar de que existe personal que no muestra compromiso con los logros y metas de la organización, aquello ocasiona molestia en otros

trabajadores y obstruye el interés de los propósitos previstos. El compromiso organizacional se vincula con el compromiso laboral, en otras palabras el grado de compromiso que desarrolla un individuo con la organización en la cual trabaja (Amorós, 2007, p. 73). El personal comprometedor se identifica con las ocupaciones que ejercen, le gusta lo que hace, valora su tiempo y participa rápidamente en todas las tareas programadas. Generalmente muestran en sus comportamientos el respeto, la responsabilidad, el compromiso y la identidad hacia los demás.

c. Estilos de liderazgo Para manifestar los estilos liderazgo, debemos tener claro quién es un líder. Un líder es un motor y ejemplo de cambio y visión en una organización (Gadow, 2010, p. 19). Sus capacidades y competencias son fundamentales para comprender los retos y la dinámica a la que se afronta en un ambiente laboral. El líder es el sujeto que desempeña dominio en los demás para orientar de forma eficiente el logro de las metas y objetivos organizacionales, se diferencia puesto a que tiene la habilidad de atraer y convencer, a aquellos que lo rodean para que se desenvuelva según sus orientaciones, crean en él y lo respeten (Porret, 2010. p. 107). El liderazgo es la cualidad que tiene una persona, dotado de capacidades especiales, para dirigir e influir a los demás hacia una obtención de objetivos y metas institucionales (Agüera, 2004, p. 24). El estilo de liderazgo es un elemento que interviene vigorosamente en la política y ambiente de la institución (Bagger, 2009, p. 118). El modo o estilo de conducta de los líderes transmite equilibrio o inestabilidad en los individuos de una institución. En una institución un líder debe incentivar a los trabajadores a través del liderazgo positivo.

1.3.2. Clima organizacional

El ambiente o clima laboral, compone uno de los elementos fundamentales, no sólo en el desarrollo de gestión y organizativo, también en el cambio organizacional.

Son diversos los elementos que constituyen el clima organizacional y también las actividades de los profesores y directivos que muestran

actitudes negativas y positivas; aquello debe estar en relación con las bases que sostiene la educación. Todas estas características tiene que ser examinadas desde un enfoque globalizador, que se interpreta en las percepciones, del mismo modo el concepto que para ellos tiene el laborar en situaciones que la institución ofrece (Chiavenato, 2000).

Conceptualización de clima organizacional

El clima organizacional simboliza la identidad de una organización, y señala de manera precisa las características motivacionales del entorno organizacional y es fundamental conceptualizar para determinar los aspectos del clima organizacional.

Según Guillén, Gala & Velázquez (2000) citado en Salazar, Peña, Ceja & Del Río (2015) y desde una avanzada percepción de la organización como sistema, el clima es una existencia indispensable, ya que emerge de los vínculos existentes a través de los distintos subsistemas (internos), entre la persona y el entorno.

Según Chiavenato (1994) el clima organizacional está compuesto por objetivos, reglas y cualidades, de manejo de la institución; aquello facilita distinguir a las organizaciones entre sí. Los climas identificados por la solidaridad y compromiso mediante el sentido comunitario y miembros pueden convertirse en buenos resultados. El entorno interno positivo entre los miembros de una organización, está íntimamente unido al nivel de motivación, características de la organización que desatan grados motivacionales entre los miembros.

Forehand y Gilmer (1993) citado en Salazar et al. (2015) el clima organizacional como el conjunto de aspectos estables que detallan una organización, la diferencian de otra e interviene en la conducta del individuo que la conforman.

El Clima Organizacional orienta el estilo de la organización, los individuos que lo constituye y cómo distinguen la organización, es un entorno creado por organizaciones y fuerzas del exterior que logran intervenir en su proceso y desenvolvimiento por el cual las personas interpretan y estructuran sus

afectos sensoriales con el objetivo de otorgarle un significado a su entorno laboral (Robbins, 1999).

El Clima organizacional está compuesto por variables, tales como estructura, entorno social y físico, aspectos de sus integrantes y conducta, que proponen una visión completa de la organización (Rodríguez, 1995).

El clima organizacional es conceptualizado como un conjunto de características del entorno laboral (Hall, 1996), de apreciaciones que el empleador tiene de los procesos y sistemas organizacionales (Goncalves, 2000) y de las relaciones a través de aspectos organizacionales y propios que perjudican, directamente o indirectamente, las conductas de los individuos dentro de una organización. Al mismo tiempo, las actitudes organizacionales son la respuesta directa a las condiciones organizacionales y actitudes administrativas (Brunet, 1999).

Aspectos o dimensiones del clima organizacional

Toda organización expresa sus características personales; las que forma el clima organizacional.

El análisis del clima organizacional determina un conjunto de componentes internos de la organización de manera formal (producto) e informal (proceso), para estudiar el comportamiento de los empleados y como perjudica estos, a partir de sus comportamientos y percepciones, y como afecta en su motivación laboral (Méndez, 2006).

Los aspectos analizados en esta investigación son las propuestas por Salazar et al. (2015): métodos organizacionales examinado desde la definición de Brunet (1999), determinado por elementos como los estilos y niveles de comunicación, modo en que se solucionan los conflictos, liderazgo, la socialización, incentivos utilizados para motivar a los empleados, etc.

La organización estructural que analiza y delimita obligaciones a los miembros de la institución, describe la red de conexiones que asegura el funcionamiento e integridad eficiente de un sistema (Tristá, 2004).

Brunet (1992) sustenta que el clima organizacional mantiene un objetivo directo sobre el rendimiento y satisfacción de los trabajadores en su ambiente laboral. Debido a como el trabajador perciba el ambiente laboral su satisfacción será mínima o mayor según a las necesidades complacidas que haya alcanzado, su ocupación laboral se verá también afectado negativa o positivamente.

Las dimensiones dentro de la estructura y procesos organizacionales utilizados son:

a. Relaciones de grupo. Comprende los procesos organizacionales, un vínculo grupal es una relación mutua entre dos o más individuos. Se conoce como relaciones sociales que como tal están reguladas por principios e instituciones de la relación social. Está compuesto por relaciones entre dos o más individuos que compone una manera eficaz para la expresión de sentimientos, relaciones personales e intercomunicación, que son fuente de entretenimientos, oportunidades y diversión de los individuos, se considera origen del aprendizaje, por lo que, en circunstancias puede incomodar o molestar a estas personas, algunas relaciones son un eficaz medio de crecimiento personal, pautas de actitudes sociales, trato humano y la satisfacción de la curiosidad, puesto que los demás son origen ilimitada de opiniones, sorpresas, novedades, cambio de impresiones así como de información (Silviera, 2014). Se presenta a través de comportamientos de comunicación, compañerismo y colaboración.

- **Colaboración y compañerismo.** Se refiere a un comportamiento de colaboración que es distribuida por todos en un ambiente grupal. El compañerismo es una virtud que puede asignarse a cualquier individuo del grupo, autónomo al valor de amistad que tenga con esa persona.

Lo idóneo es que todos los individuos de una institución se unan, a sus compañeros laborales. La definición de compañerismo se fundamenta en el entendimiento y buena relación con ellos. El compañerismo es conforme al trabajo grupal. No hay nada mejor que

una organización que trabaje en equipo, que alcance y garantice los logros organizacionales. A pesar que el compañerismo es una relación que se desarrolla de forma normal, también es el reflejo del liderazgo presente en una organización.

- **Comunicación.** Alcaraz (2006) manifiesta que la comunicación en una organización es el desarrollo por el cual se realiza un intercambio de opiniones, expresiones, sentimientos e información, a través de dos o más individuos mediante un medio (escritura, teléfono, voz, etc.).

El origen de la comunicación en la organización, es la ampliación moral que manifiesta la ciencia humana, en otras palabras la organización humana, entendida como acción de la relación social, lo que implica principalmente a la puesta ordinaria de objetivos, propósitos, métodos, acciones, procesos, y resultados del ser grupal (Díaz, 2014).

La comunicación son interrelaciones de comprensión y mensajes de significados, los individuos necesitan estar en comunicación de una u otra forma. Es por eso que una buena comunicación interna es fundamental para el buen desenvolvimiento de los grupos organizacionales, porque impide que se presenten disputas (Robbins, 2009).

- b. Cohesión de grupo.** La cohesión es un desarrollo activo que se muestra en el interés de un grupo a permanecer y mantenerse unido en la búsqueda de sus propósitos en equipo y para la satisfacción de sus necesidades afectivas de sus integrantes según Carron, Brawley y Widmeyer, (1998) citado en López & Frutos (2011). Para Barrasa y Gil, (2004) citado en López & Frutos (2011) la cohesión en grupo ha sido analizado como un procedimiento fundamental en el desarrollo y estructura de los grupos de trabajo. Según Valverdre, (2001) manifiesta que existen componentes que ayudan a establecer la cohesión de los equipos en la continuidad de la naturaleza del ámbito exterior,

interrelaciones, igualdad de grupo, exclusividad de integrarse al grupo, precisión de los propósitos del grupo, el éxito, y desarrollo del grupo.

Por consiguiente, la cohesión grupal incrementa cuando existe una confianza entre unos y otros, mediante su productividad y colaboraciones en el trabajo grupal.

- **Trabajo en equipo.** El equipo con capacidades agregadas y conocimiento, conectan sus habilidades para alcanzar dichos propósitos y realizar tareas dirigidas a la obtención de los mismos. (Ander – Egg, 2007, p. 13). El trabajo grupal debe establecerse en la enseñanza institucional y bidireccional del compromiso social. Su efectividad será producto de la responsabilidad de sus integrantes, por el cual, estarán decididos a trabajar en equipo para reducir los obstáculos de sus hábitos defensivos.

Un equipo que tiene conocimiento de la presión internas y externas de la institución, las afronta y después toma decisiones importantes en la interrelación recíproca.

- **Productividad.** Las tareas en equipo y la cohesión grupal, propone medios para mejorar los estancamientos y plantea un eficaz proceso de colaboración en entorno organizacional. Reza (2005) manifiesta que la productividad incrementa al evaluar los distintos estilos de los individuos, las diversas opiniones originan una variedad de cursos o alternativas de acción que a lo amplio del tiempo ayuden a mejorar el resultado, originando mayor eficacia.
- **Salud física y bienestar.** Salud desarrollo integral físico, mental y social, que se encuentra a lo largo de la existencia, se asume que el modo en que se percibe dicho desarrollo depende en proporción al individuo y por otra parte las oportunidades y condiciones específicas que se hallen en el entorno sociocultural de la realidad y que dificulten o permitan esta limitación. El resultado se interpreta en enfermedades psíquicas o físicas o bienestar psicológico. El bienestar psicológico establece un indicador positivo del vínculo del individuo con el mismo y con el entorno que lo rodea. Comprende elementos afectivos y

valorativos que conforman el sentido de la existencia y la proyección futura (Casullo, 2002).

c. **Calidad de vida laboral.** La calidad de vida necesita de una formación lógica de distintos aspectos a conocer según Gómez (1991) es la "calidad del entorno respecto a un adecuado aprovechamiento y correcta utilización del mismo, calidad de las posesiones que garantiza las necesidades positivas de los consumidores, salud, utilización del tiempo libre, educación, calidad de los servicios, entre otros servicios públicos" (p. 27). El mismo autor agrega que la calidad de vida es "el conjunto de destrezas de las personas que aspiraciones de los individuos que alcanza al bien común (sujeto - institución), apoyo por los factores políticos, económicos, culturales y sociales, de tal manera que se alcance el progreso del grado de vida personal, dentro del entorno de compromiso en grupo y de principios democráticos e institucionales" (p. 49).

- **Condiciones de trabajo.** Mediante la condición de vida laboral, la institución y los trabajadores se aseguran beneficios recíprocos. "El objetivo es que los empleados sean los recursos humanos que serán estimulados y no solamente usados. El trabajo no tiene que mantener situaciones muy negativas. No debe ser demasiado peligroso, ni amenazante. No debe humillar o perjudicar la perspectiva humana del empleador. No debe intimidar excesivamente a los trabajadores. Por último, debe ayudar a que el empleador se desenvuelva en diferentes roles vitales, tal y como los de ciudadano, padre y cónyuge. Aquella, tarea debe ayudar al desarrollo de toda la comunidad" (Davis y Newstrom, 1991, p. 321)

Los aspectos que constituye la calidad de vida en el trabajo mencionan las condiciones objetivas, al ambiente en el que se ejecutan las tareas de trabajo y las condiciones personales, aquellas que tienen relación con la destreza psicológica de los empleadores (Casas & Co, 2002).

- d. **Motivación.** Sostiene González (2008) que es un desarrollo propio e interno de cada individuo, manifiesta la relación que tiene la persona y su entorno ya que de esta manera sirve para regular las tareas del individuo que consiste en la realización de comportamientos hacia un objetivo, meta y propósito que él considera deseable y oportuno. La motivación es un medio, lugar o punto intermedio entre el modo de realización de sus tareas y la personalidad la persona, es así que se requiere también establecer el de su desempeño lo que guía hacia los objetivos de dichas tareas de modo que tenga éxitos en su desempeño.

La motivación humana es una situación emocional que se manifiesta en un individuo como resultado de la influencia que realizan determinados motivos en su conducta. Sostiene distintos grados de desarrollo y estructura; en algunas circunstancias sucede que a pesar que la necesidad no se complazca, no existe frustración dado se emite a otra necesidad... el satisfacer de ciertas necesidades es transitoria... ya que la conducta humana es un desarrollo continuo de solución de conflictos y de satisfacción de necesidades” (McGregor, 1966, p. 27).

Salazar et al. (2015) manifiesta que la motivación se desarrolla en el sentido de satisfacción laboral y pertenencia

- **Satisfacción laboral.** Según el tiempo en que el individuo satisfaga sus necesidades fundamentales, otras más altas ocuparan el sobresalir de su conducta” (Chiavenato, 1994, p. 89). Los aspectos que motivan a los empleadores son los mismos que ayudan a la satisfacción con el medio laboral y determina que los trabajadores motivados normalmente están también satisfechos con su labor. La satisfacción laboral es un comportamiento complicado, el grado de motivación un estado y la motivación un proceso.
- **Sentido de pertenencia.** El sentido de pertenencia es entendido como la capacidad de sentirse y considerarse miembro de un grupo; en las instituciones, también se puede verificar el sentido de pertenencia como el vínculo trabajador-organización. Este vínculo se manifiesta hacia la ejecución de los propósitos organizacionales e

individuales. Cuando estos dos propósitos se unen, se satisfacen recíprocamente y se encuentra responsabilidad social por parte de la institución, manifiesta bienestar en los empleadores, proporcionando así sentido de pertenencia a la institución. Cuando la persona produce conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades, junto a un comportamiento positivo frente al nivel de desenvolvimiento y aprendizaje, la institución le asigna responsabilidades, las cuales se desarrollaran en una meta y un mejoramiento permanente de su posición en la organización. (Chiavenato, 1994).

e. Políticas y reglamentos. Las políticas de las instituciones es el medio para transmitir y constituir las cualidades de la institución, interpretados por modelos de procesos y conductas a seguir frente a ciertas situaciones. Una política escasa de controles puede observarse como una declaración simplemente programática, escasa de profundidad obligacional. Por lo tanto, comprenderá, una habilidad limitada para demostrar la rapidez de la institución y sus responsables; por lo tanto es fundamental establecer leyes.

- **Obligaciones y derechos.** Las obligaciones y derechos regulan el desenvolvimiento del trabajador.
 - Conozco las prestaciones (capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como docente.
 - Conozco las actividades que señala el Manual de Funciones respecto a mi labor
 - El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir son de mi entera satisfacción
 - Conozco lo que señala la legislación correspondiente a la I.E.
 - La administración atiende pertinentemente las solicitudes y/o trámites que realizo.

Variables que influyen en la percepción individual del clima organizacional

Likert (1968) citado por Brunet (1987) indica que las actitudes y conductas de los individuos son resultado de sus apreciación de la situación y no solo de una pretendida situación concreta; esto depende específicamente de la estructura organizacional y su administración, la toma de decisiones, la normas y reglas, entre otros. Estos son indicadores intervinientes, intervinientes finales y causales.

- **Variables intervinientes:** manifiestan el ambiente interno de la institución. Afectan vínculos personales, la toma de decisiones y la comunicación. Entre los más destacados están: las lealtades, el desempeño, las actitudes, motivaciones y percepciones.
- **Variables de resultados finales:** son los resultados que obtiene la institución por sus labores; son los indicadores dependientes, tales como el servicio, productividad, calidad, utilidades y nivel de costos.

Según Likert no existe una conexión de relación directa (causa-efecto) a través de un indicador causal y un indicador de resultado final, sino que deberían tomar en cuenta los indicadores intervinientes.

- **Variables causales:** son indicadores independientes de las que dependen el progreso de los resultados y hechos ejecutados por la institución. Incluyen sólo aquéllos indicadores controlables por la administración, tal y como: las políticas, estructura organizacional, estilos de liderazgo, habilidades y conductas y decisiones.

Razones para gerenciar el clima organizacional

El Clima Organizacional debe proponer calidad de vida laboral. Es fundamental para un administrador saber diagnosticar y analizar el ambiente laboral en una empresa en tres puntos elementales:

- Continuar con el desarrollo de la organización y prever los conflictos que puedan surgir.
- Evaluar de donde provienen las insatisfacciones y problemas que conllevan al desarrollo de comportamientos negativos frente a la organización.

- Buscar cambios indicativos para el administrador sobre los componentes hacia donde debe guiar sus participaciones.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación en base a los procesos que manifiestan las conductas organizacionales, proporcionando además, incluir cambios planificados, tanto en las conductas y comportamientos de los integrantes, como en la estructura organizacional en uno o más subsistemas que la constituyen.

El significado de esta información se apoya en la comprobación de que el Clima Organizacional interviene en la conducta y manifiesto de los integrantes, mediante percepciones estabilizadas que difunden la existencia y la condicionan los grados de rendimiento profesional y motivación laboral, entre otros.

Un buen entorno organizacional puede minimizar el ausentismo y la rotación de los empleadores, minimizar el grado de desperdicios y de gastos y número de accidentes.

Las investigaciones del clima organizacional ayudan a identificar conflictos, mejorar la organización, motivación, control, toma de decisiones, liderazgo, integración, planeación, entre otros.

El clima organizacional se debe en gran magnitud a los vínculos establecidos entre el empleador y el gerente.

Características del concepto del clima organizacional

El clima organizacional establece una configuración de particularidades de una organización, componentes que se unen para conformar un ambiente particular dotado de sus particularidades propias que representa, en cierta manera, la identidad de una institución influye en las conductas de los individuos en cuestión.

Características del clima organizacional

- El clima organizacional tiene una connotación de persistencia pero no de modo permanente como la cultura, sin embargo puede cambiar después de una interrelación particular.
- El clima es una definición sintética y molecular como la personalidad

- Sus componentes constitutivos pueden cambiar aunque el ambiente pueda seguir siendo idéntico.
- El clima es una configuración particular de indicadores situacionales
- El clima está en su mayor parte está determinado por los aspectos, las actitudes, expectativas y comportamientos de otros individuos, por las existencias culturales y sociológicas de la organización.
- El clima se fundamenta en aspectos de la existencia externa tal como las distingue el actor u observador.
- El clima es exterior al sujeto quien, por el contrario, puede percibirse como un elemento que aporta a su naturaleza. El entorno es diferente a la labor, de tal manera que se pueden observar en distintos ambientes de los individuos que efectúan una misma labor.
- Tiene efectos sobre la conducta.
- Puede ser complicado explicarlo con palabras, pese a que sus resultados pueden reconocerse fácilmente.

Es un determinante directo de la conducta porque interviene sobre las expectativas y comportamientos que son esenciales directos de la actitud.

El comportamiento de los trabajadores tiene, una gran variedad de efectos para la organización, tal y como la satisfacción, adaptación, rotación, productividad, entre otros.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?

1.4.2. Problemas Específicos.

¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?

¿Cuál es el nivel del clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la cohesión de grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la motivación del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?

1.5. Justificación

El presente estudio presenta justificación práctica ya que se temática actual y corresponde a la demanda educativa, porque es una realidad problemática actual, que se da en la mayoría de instituciones educativas. y los docentes, directivos y otros agentes educativos deben tener conocimiento de la realidad, con la finalidad de asumir compromisos, hacer aportes, tomar decisiones que permitan construir un contexto educativo factible, pertinente y que construya una mejor gestión educativa por ende mejorar la calidad educativa.

Presenta justificación teórica relevante, porque el clima organizacional favorece el fortalecimiento del desempeño docente, esclarecimiento de los aspectos, con una posición cooperativa, entre otras estableciendo un ambiente favorable a los diversos cambios y que sustente nuevas actitudes; positiva, proactiva, pensando en el futuro, no dejar pasar. El clima organizacional se compone por características, metas, cualidades, objetivos, normas, de soporte institucional

particulares a otras organizaciones (Chiavenato, 2000). Por ello es una necesidad tener pleno conocimiento de cómo va en las instituciones educativas.

A sí mismo, las relaciones interpersonales son la mejor herramienta para generar un buen clima organizacional, y se requiere de profesionales con alta capacidad humana, capaces de crear condiciones de vida digna, mantener de manera sostenible un buen clima y buenas relaciones interpersonales, ser resolutivas y encaminar hacia una convivencia sana, capaz de dar armonía, tomar decisiones pacíficas basadas en principios democráticos. Al respecto, Silveira, (2014) expresa que una relación interpersonal, es el intercambio entre las personas y es capaz de establecer relaciones con buenos procesos de comunicativos.

Presenta justificación metodológica porque el diseño permite dar la orientación del proceso de investigación, lo que garantiza resultados confiables, además de trabajar con instrumento con grado de confiabilidad y de validación, útiles para próximas investigaciones.

Finalmente, presenta justificación social, porque el clima organizacional y las relaciones interpersonales son elementos importantes en la vida institucional, tiene el enfoque social por tienen que ver con los seres humanos quienes presentan sus propias características, y que se corresponden. Una institución educativa es un mundo social, en el que se aprende a socializarse, a interactuar a decidir, a cambiar e innovar.

1.6. Hipótesis

Las hipótesis planteadas son:

1.6.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018

Ho: No existe relación entre la entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018

1.6.2. Hipótesis específicas

- a. El nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, es bajo.
- b. El nivel del clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, es bajo.
- c. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.
- d. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la cohesión de grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.
- e. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la calidad de vida laboral del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.
- f. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la motivación del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.
- g. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las políticas y reglamentos del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

1.7. Objetivos

Para la presente investigación se ha planteado los siguientes:

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018

- b. Identificar el nivel del clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018
- c. Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.
- d. Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la cohesión de grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.
- e. Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.
- f. Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la motivación del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.
- g. Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

II. MÉTODO

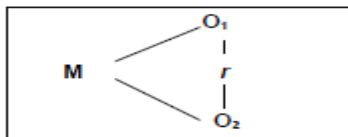
2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es no experimental, porque no se modificó comportamientos de las unidades de estudio.

2.2. Diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptiva - correlacional, según Tamayo y Tamayo (1999, p. 62), permite determinar relación entre una y otra variables con la finalidad de medir el grado de incidencia de covariable.

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2.

r = Relación de las variables de estudio.

2.3. Variable y operacionalización de variables

Las variables según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la variables es un hechos, suceso o acontecimiento de estudio. Así las variables de estudio del presente trabajo de investigación son:

Variable 1: Relacione interpersonales

Variable 2: Clima organizacional

Cuadro N° 1

Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIONES CONCEPTUALES | DEFINICIONES OPERACIONALES | DIMENSIONES | Escala de medición |
|----------------------------------|--|---|---|---------------------------|
| Relacione interpersonales | Las relaciones interpersonales son conjunto de intercambios entre uno o más individuos que constituyan una relación eficiente para control, funcionamiento, expresión de emociones, y las Habilidades sociales. (Silviera, 2014) | La medición de las relaciones interpersonales se realiza mediante la evaluación del control, funcionamiento, expresión de emociones, y las Habilidades sociales. | <ul style="list-style-type: none"> - Control - Funcionamiento - Expresión de emociones - Habilidades sociales | Ordinal |
| Clima organizacional | El Clima Organizacional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben. Es un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño. (Robbins, 1999). | La medición del clima organizacional se realiza mediante la evaluación las relaciones de grupo, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación y políticas y reglamentos. | <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones de grupo - Cohesión de grupo - Calidad de vida laboral - Motivación - Políticas y reglamento | Ordinal |

Fuente: Elaboración propia

2.4. Población y muestra

2.4.1. La población

La población ES el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de explicaciones (Hernández, Fernández y Batista, 2006, p. 238).

En este caso, la población, está constituida por el personal que trabaja en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza; institución que se ubica en la avenida Jesús 515 de la Urbanización Santa Rosa en el distrito de Mariano Melgar, provincia y región Arequipa. Institución que cuenta con un total de personal de 97.

Para la muestra se aplicó la muestra no probabilística, que es una técnica de muestreo, donde no se realiza ningún método estadístico y cálculos,

Para el caso, la muestra es censal, porque toma al total de la población; una censal, según Ramírez (1997) son sujetos de estudio con características muy similares y son consideradas el segmento de la población; y se ha seleccionado a todos en un número de 97.

Cuadro N° 2
Población y muestra

| Unidades de estudio | Total |
|-------------------------|-----------|
| Personal administrativo | 12 |
| Personal docente | 78 |
| Personal directivo | 5 |
| Personal de apoyo | 2 |
| Total | 97 |

Fuente: Archivos de la I.E.

2.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnica

Se utiliza la técnica de la encuesta, que según Arias (1999), es un procedimiento que se utiliza con el propósito conseguir información importante definida por cualidades o características preponderantes de una población o unidades de estudio que consiste en interrogar, y consolidar las respuestas como información registrada.

2.5.2. Instrumentos

Para la variable clima organizacional, se cuenta con el cuestionario de clima organizacional, que tienen como objetivo identificar el clima organizacional de una organización, el autor del instrumento es Salazar, Peña, Ceja, Del Río Valdivia, (2015), la administración es individual, el tiempo de aplicación es de 22 minutos, para ser aplicado al personal que labora en una organización, el cuestionario consta de 50 ítems. Los indicadores o dimensiones de estudio y medición son las relaciones de grupo, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación, políticas y reglamentos

Para la variable relaciones interpersonales, se cuenta con el cuestionario de relaciones interpersonales, que tienen como objetivo identificar las relaciones interpersonales de una organización, el autor del instrumento es Abarca (2014), la administración es individual, el tiempo de aplicación es de 10 minutos, para ser aplicado al personal que labora en una organización, el cuestionario consta de 14 ítems. Los indicadores o dimensiones de estudio y medición son el control, el funcionamiento, la expresión de emociones y las habilidades sociales.

a. Validez de los instrumentos

La validez de las variables de estudio de clima organizacional y relaciones interpersonales, se ha realizado mediante la validación de juicio de expertos, quienes bajo criterios de claridad, coherencia y relevancia han revisado cada uno de los ítems correspondientes a las dimensiones de las variables.

b. Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach del instrumento Clima organizacional. Para la variable clima organizacional, la confiabilidad se dio mediante el uso del programa SPSS con la herramienta Alfa de Cronbach, que resultó positiva, con un valor de Alfa de 0.771 que establece que es aceptable y fiable.

Cuadro N° 3

Estadísticos de fiabilidad de Clima organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .771 | 50 |

Alfa de Cronbach del instrumento Relaciones interpersonales. Para la variable relaciones interpersonales, el grado de confiabilidad se dará mediante Alfa de Cronbach, aplicado una prueba piloto a las unidades de estudio. Con un valor de Alfa de 0.750 que establece que es aceptable y fiable.

Cuadro N° 4

Estadísticos de fiabilidad de Relaciones interpersonales

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .750 | 14 |

2.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizará los siguientes métodos:

- Tablas de frecuencia: para desagregar la información en frecuencias y porcentaje.
- Gráficos: para presentar la información de manera clara y representativa.
- Se realizara en análisis de pruebas normalidad para establecer la correlación a realizar.
- Finalmente se realiza la comprobación de la hipótesis, mediante el uso del programa SPSS.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

El estudio, se vio orientado por el objetivo general el cual es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018. Para ello se aplicaron los instrumentos: cuestionario de clima organizacional y cuestionario de relaciones interpersonales, resultados que son sistematizados y presentados en tablas con frecuencia, porcentajes y su debida interpretación, según dimensiones de las variables de estudio, visualizadas en la operacionalización de variables.

Para ello se elaboró las bases de datos con los valores asignados, procesados en el Excel y alimentada al Programa SPSS.

Para la comprobación de la hipótesis primero se realizó la prueba de normalidad, (Anexo 9), que muestran un valor de $p=0.00$, con lo que se valida el uso del estadístico de la Rho de Spearman para las correlación de las variables de estudio. Lo que determina la validez de los resultados.

Presentación de resultados

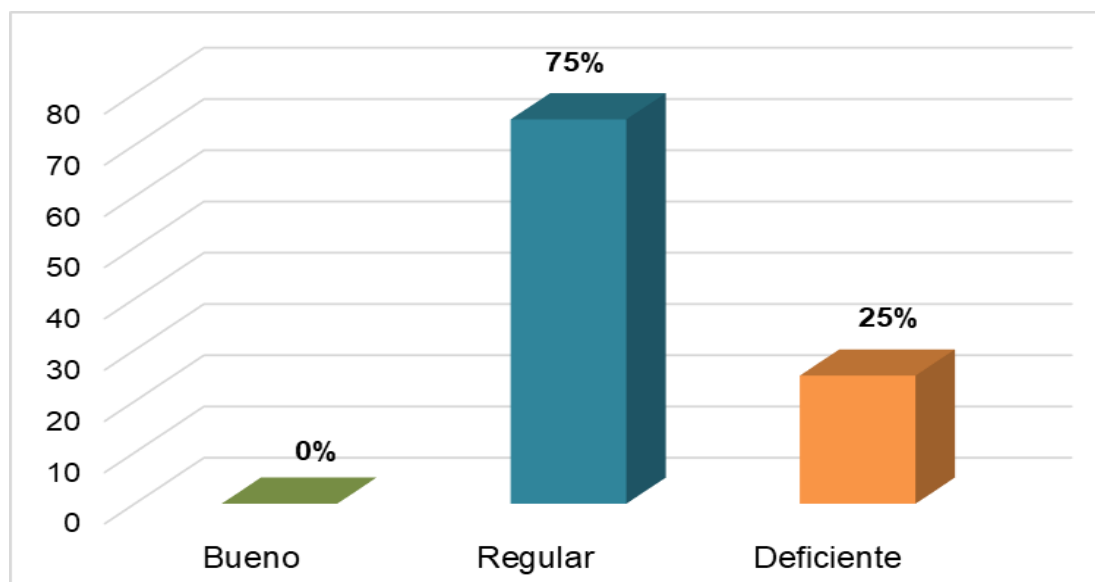
Variable: Relaciones interpersonales

Tabla 1
Nivel de Relaciones interpersonales

| | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 0 | 0 |
| Regular | 73 | 75 |
| Deficiente | 24 | 25 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 1
Nivel de Relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 1

Interpretación

En la tabla y gráfico 1 resumen da la variable relaciones interpersonales, de 97 personas que representa el 100%, se observa que ninguno se encuentran en el nivel bueno, al 75% se encuentran en el nivel regular, al 25% se encuentran en el nivel deficiente.

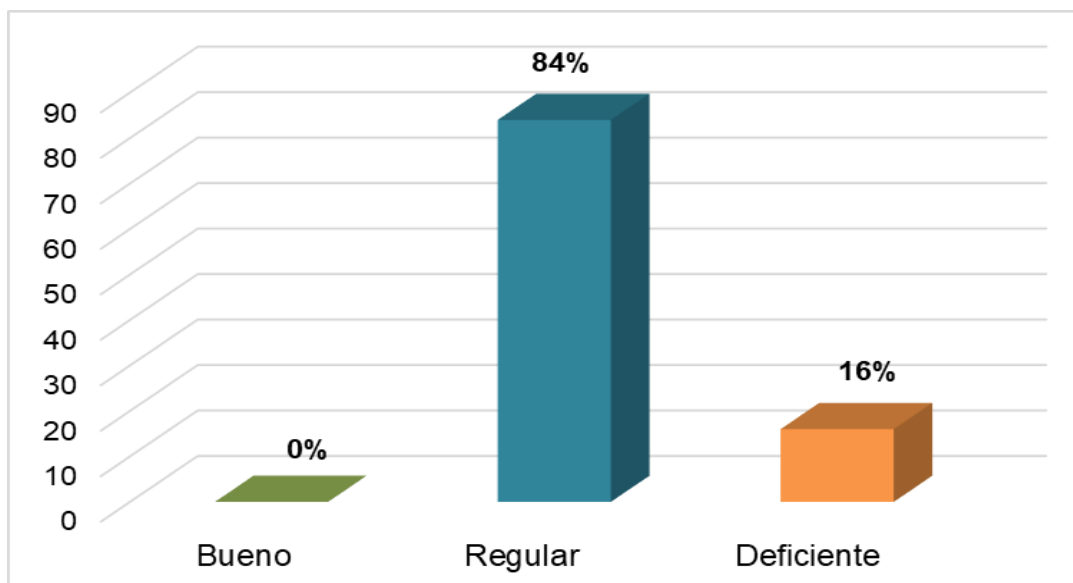
La mayoría referente a relaciones interpersonales está en el nivel regular.

Tabla 2
Dimensión: control

| | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 0 | 0 |
| Regular | 81 | 84 |
| Deficiente | 16 | 16 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 2
Dimensión: control



Fuente: Tabla 2

Interpretación

En la tabla y gráfico 2 de control, referente a relaciones interpersonales, de 97 personas que representa el 100%, se observa que ninguno se encuentran en el nivel bueno, al 84% se encuentran en el nivel regular, al 16% se encuentran en el nivel deficiente.

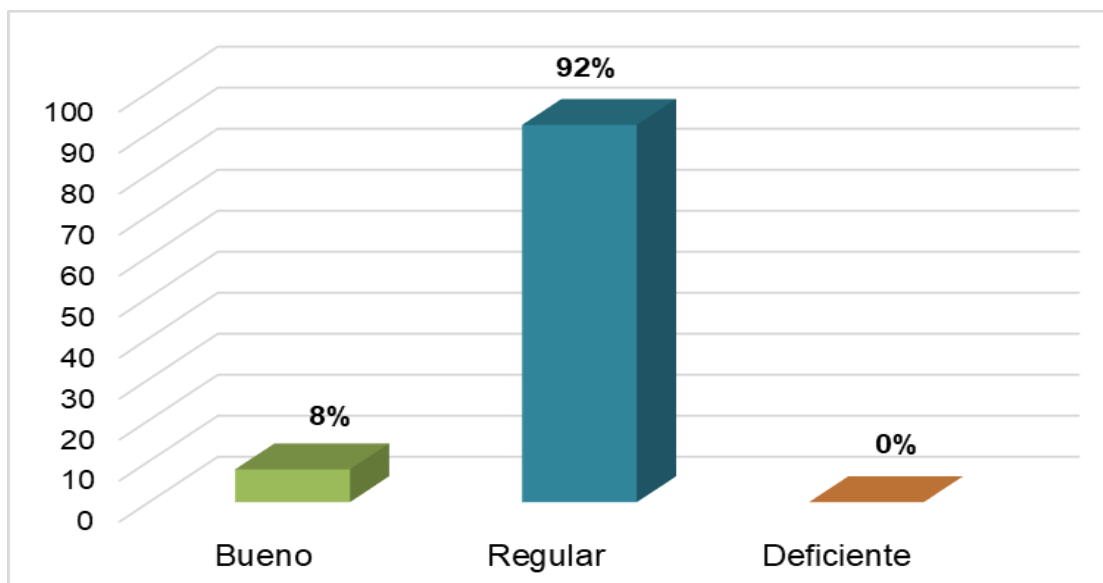
La mayoría referente al control está en el nivel regular.

Tabla 3
Dimensión: Funcionamiento

| Niveles | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 8 | 8 |
| Regular | 89 | 92 |
| Deficiente | 0 | 0 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 3
Dimensión: Funcionamiento



Fuente: Tabla 3

Interpretación

En la tabla y gráfico 3 de funcionamiento, referente a relaciones interpersonales, de 97 personas que representa el 100%, se observa el 8% se encuentran en el nivel bueno, al 92% se encuentran en el nivel regular, y ninguno se encuentran en el nivel deficiente.

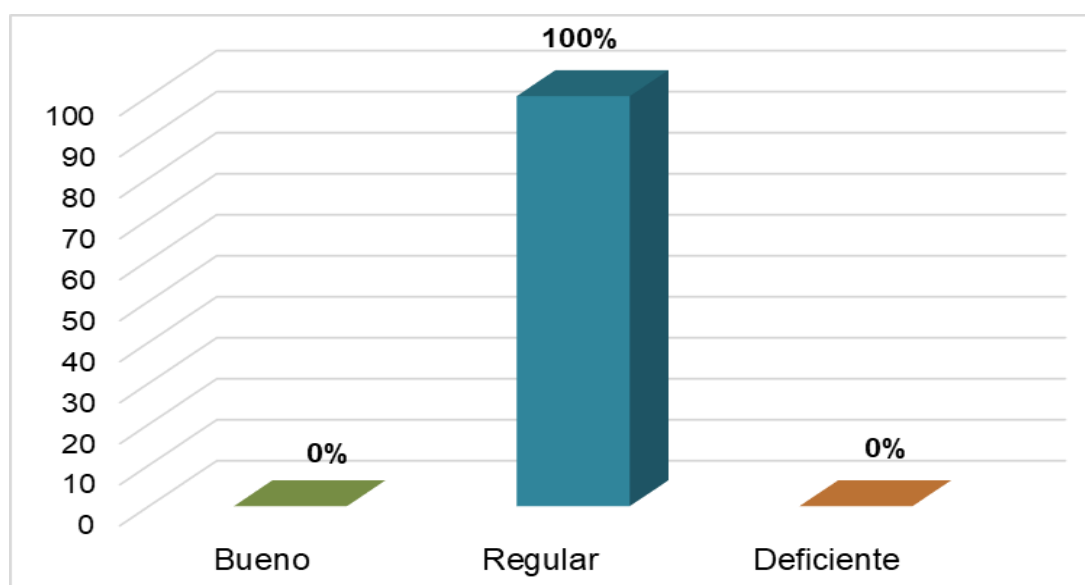
La mayoría referente al funcionamiento está en el nivel de regular.

Tabla 4
Dimensión: Expresión de emociones

| Niveles | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 0 | 0 |
| Regular | 97 | 100 |
| Deficiente | 0 | 0 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 4
Dimensión: Expresión de emociones



Fuente: Tabla 4

Interpretación

En la tabla y gráfico 4 de expresión de emociones, referente a relaciones interpersonales, de 97 personas que representa el 100%, se observa que ninguno se encuentra en el nivel bueno y deficiente, sin embargo el 100% se encuentran en el nivel regular.

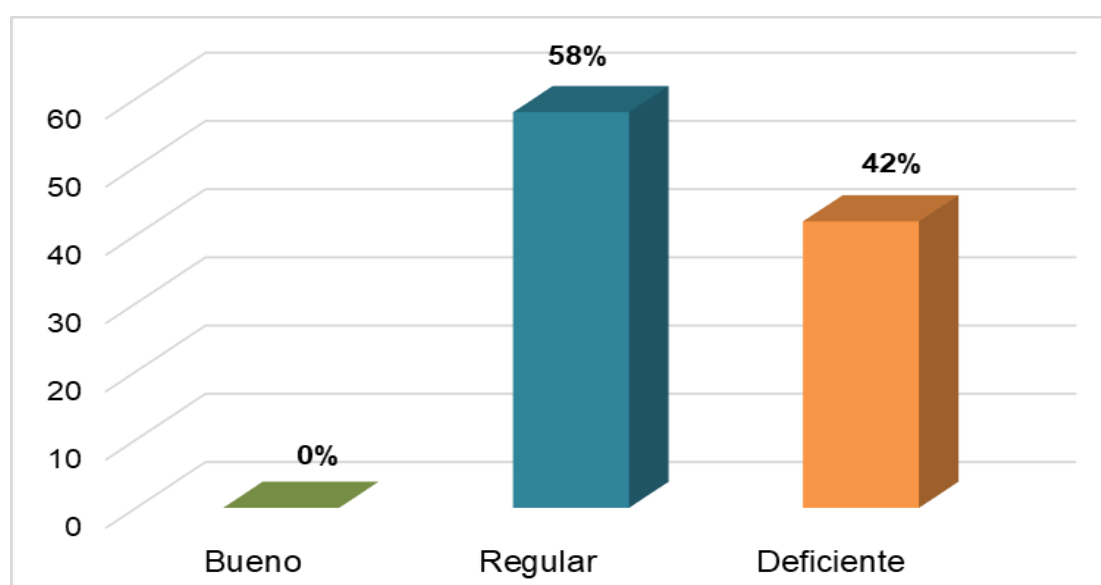
La mayoría referente a expresión de emociones está en el nivel de regular.

Tabla 5
Dimensión: Habilidades sociales

| Niveles | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 0 | 0 |
| Regular | 56 | 58 |
| Deficiente | 41 | 42 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 5
Dimensión: Habilidades sociales



Fuente: Tabla 5

Interpretación

En la tabla y gráfico 5 de habilidades sociales, referente a relaciones interpersonales, de 97 personas que representa el 100%, se observa que ninguno se encuentra en el nivel bueno, al 58% se encuentran en el nivel regular, al 42% se encuentran en el nivel deficiente.

La mayoría referente habilidades sociales está en el nivel regular.

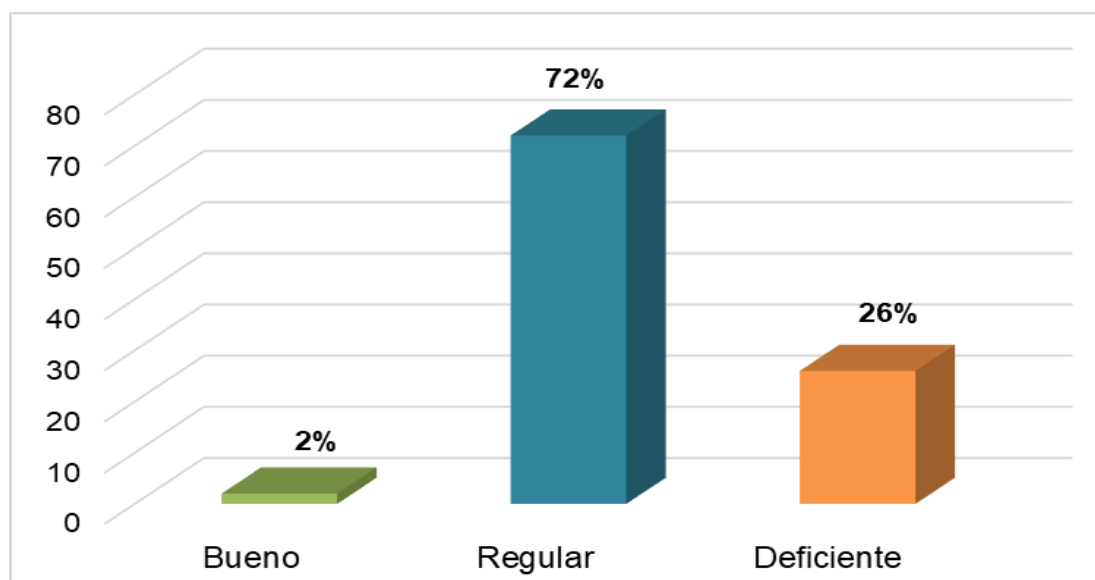
Variable: Clima Organizacional

Tabla 6
Nivel de clima organizacional

| | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 2 | 2 |
| Regular | 70 | 72 |
| Deficiente | 25 | 26 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 6
Nivel de clima organizacional



Fuente: Tabla 6

Interpretación

En la tabla y gráfico 6 de resumen de la variable clima organizacional, de 97 personas que representa el 100%, se observa que el 2% se encuentran en el nivel bueno, al 72% se encuentran en el nivel regular, y al 26% se encuentran en el nivel deficiente.

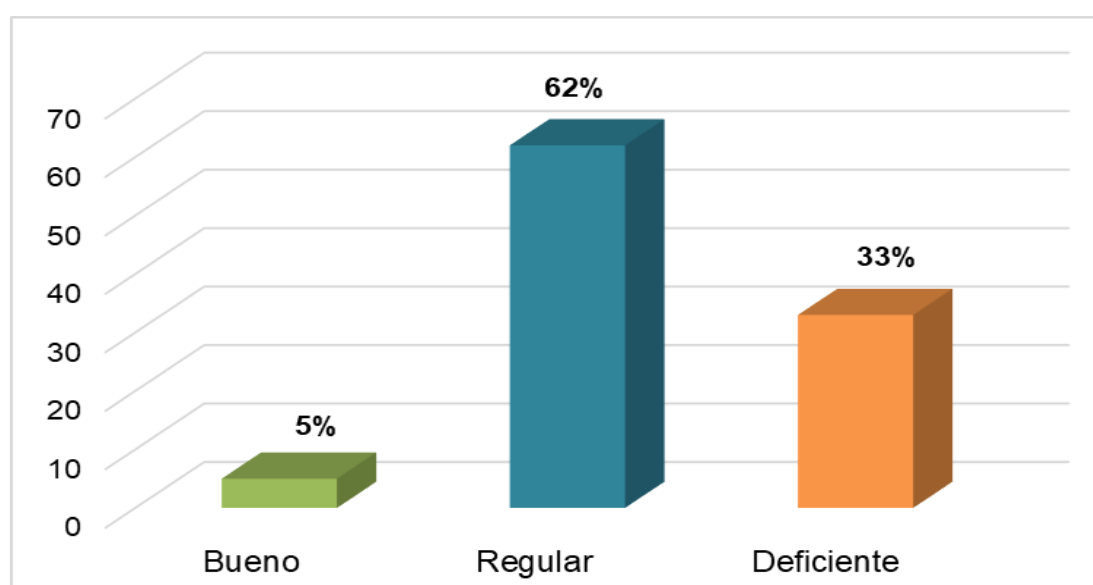
La mayoría referente clima organizacional está en el nivel regular.

Tabla 7
Dimensión: Relaciones de grupo

| Niveles | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 5 | 5 |
| Regular | 60 | 62 |
| Deficiente | 32 | 33 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 7
Dimensión: Relaciones de grupo



Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la tabla y gráfico 7 de relaciones de grupo, referente al clima organizacional, de 97 personas que representa el 100%, se observa que el 5% se encuentran en el nivel bueno, al 62% se encuentran en el nivel regular, y al 33% se encuentran en el nivel deficiente.

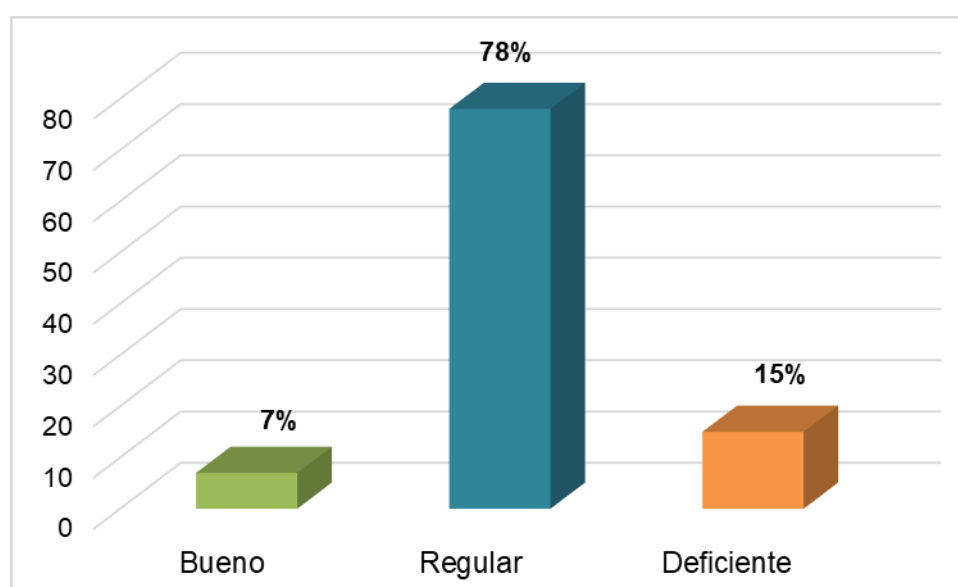
La mayoría referente a relaciones de grupo está en el nivel regular.

Tabla 8
Dimensión: Cohesión de grupo

| Niveles | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 7 | 7 |
| Regular | 76 | 78 |
| Deficiente | 14 | 15 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 8
Dimensión: Cohesión de grupo



Fuente: Tabla 8

Interpretación

En la tabla y gráfico 8 de cohesión de grupo, referente al clima organizacional, de 97 personas que representa el 100%, se observa que el 7% se encuentran en el nivel bueno, al 78% se encuentran en el nivel regular, y al 15% se encuentran en el nivel deficiente.

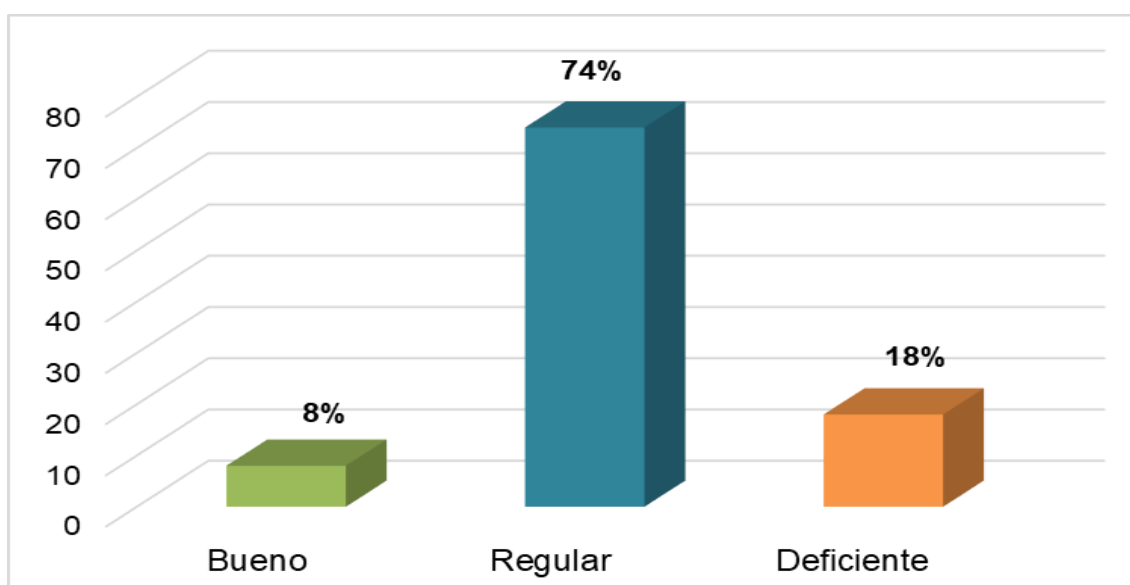
La mayoría referente a cohesión de grupo está en el nivel regular.

Tabla 9
Dimensión: Calidad de vida laboral

| Niveles | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 8 | 8 |
| Regular | 72 | 74 |
| Deficiente | 17 | 18 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 9
Dimensión: Calidad de vida laboral



Fuente: Tabla 9

Interpretación

En la tabla y gráfico 9 de calidad de vida laboral, referente al clima organizacional, de 97 personas que representa el 100%, se observa que el 8% se encuentran en el nivel bueno, al 74% se encuentran en el nivel regular, y al 15% se encuentran en el nivel deficiente.

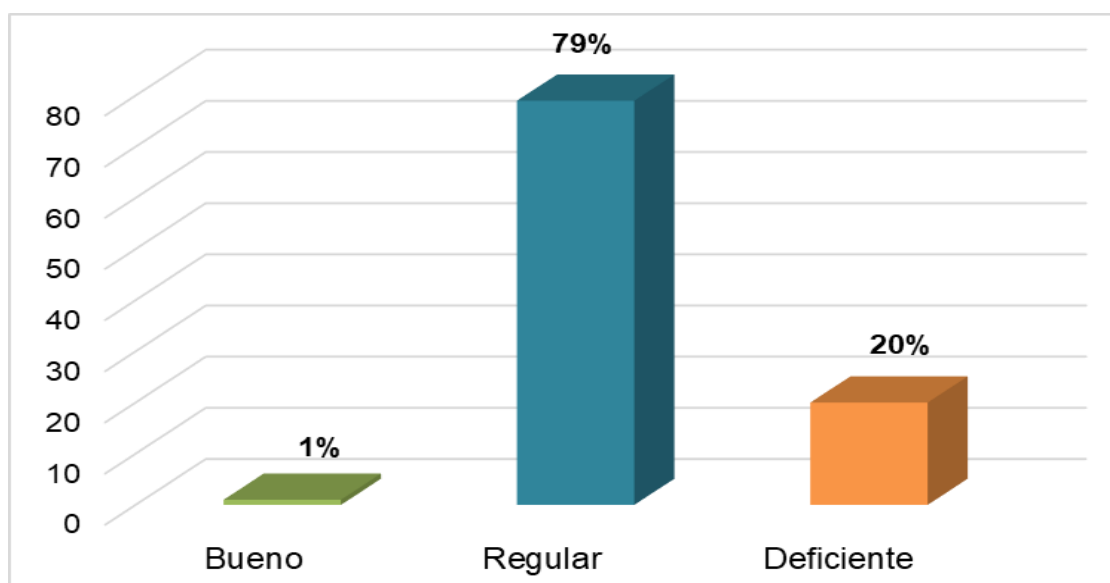
La mayoría referente a calidad de vida laboral está en el nivel regular.

Tabla 10
Dimensión: Motivación

| Niveles | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 1 | 1 |
| Regular | 77 | 79 |
| Deficiente | 19 | 20 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 10



Fuente: Tabla 10

Interpretación

En la tabla y gráfico 10 de Motivación, referente al clima organizacional, de 97 personas que representa el 100%, se observa que el 1% se encuentran en el nivel bueno, al 79% se encuentran en el nivel regular, y al 20% se encuentran en el nivel deficiente.

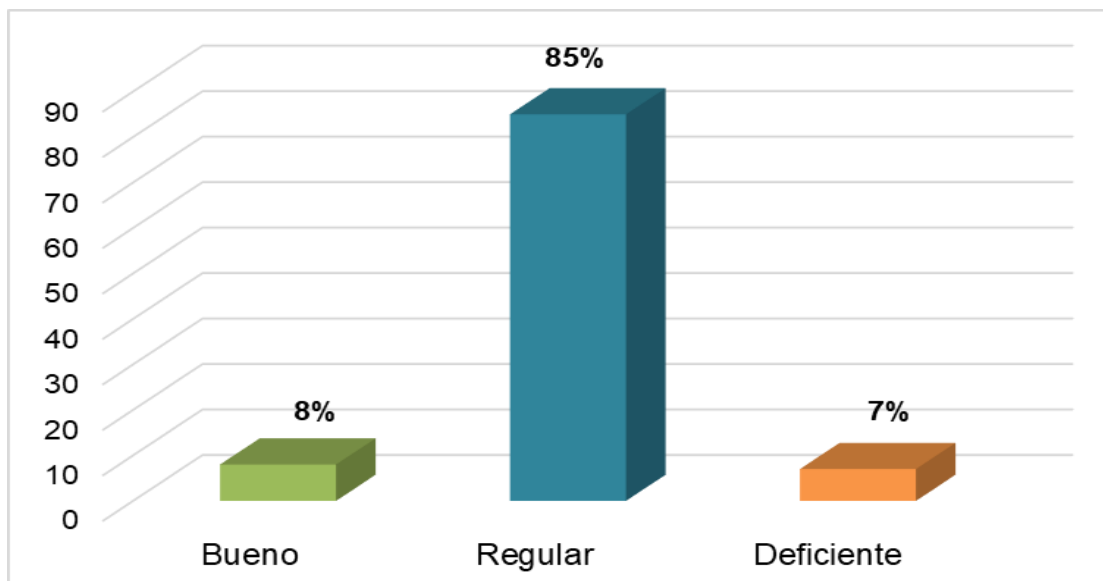
La mayoría referente a motivación está en el nivel regular.

Tabla 11
Dimensión: Políticas y reglamento

| Niveles | Frecuencia | % |
|------------|------------|-----|
| Bueno | 8 | 8 |
| Regular | 82 | 85 |
| Deficiente | 7 | 7 |
| TOTAL | 97 | 100 |

Fuente: Base de datos

Figura 11



Fuente: Tabla 11

Interpretación

En la tabla y gráfico 11 de políticas y reglamento, referente al clima organizacional, de 97 personas que representa el 100%, se observa el 8% se encuentran en el nivel bueno, al 85% se encuentran en el nivel regular, y al 7% se encuentran en el nivel deficiente.

La mayoría referente a políticas y reglamento está en el nivel regular.

Comprobación de las correlaciones de: Relaciones interpersonales con las dimensiones del clima organizacional

Tabla 12

Correlación de relaciones interpersonales y la relación de grupo

| | | RELACIONES INTERPERSONALES | |
|------------------------|----------------------------|------------------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Relaciones de grupo | Coefficiente de correlación | ,907** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 97 |

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

Figura 12

Correlación de relaciones interpersonales y la relación de grupo



Interpretación

En la tabla y gráfico 12 referente a la correlación de las relaciones interpersonales con las relaciones en grupo del clima organizacional, de 97 personal que labora en una Institución Educativa Pública, como número de casos válidos, se tiene una significancia de 0.000, que involucra la aprobación de la hipótesis positiva que determina que si existe relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión relaciones en grupo.

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,907 determinando una correlación fuerte. Concluyendo que las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

Tabla 13

Correlación de relaciones interpersonales y la cohesión de grupo

| | | RELACIONES INTERPERSONALES | |
|------------------------|--------------------------|------------------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Cohesión de grupo | Coefficiente de correlación | ,731** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 97 |

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

Figura 13

Correlación de relaciones interpersonales y la cohesión de grupo



Interpretación

En la tabla y gráfico 13 referente a la correlación de las relaciones interpersonales con la cohesión de grupo del clima organizacional, de 97 personal que labora en una Institución Educativa Pública, como número de casos válidos, se tiene una significancia de 0.000, que involucra la aprobación de la hipótesis positiva que determina que si existe relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión cohesión de grupo del clima organizacional.

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,731 determinando una correlación moderada. Concluyendo que las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la cohesión de grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

Tabla 14

Correlación de relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral

| | | RELACIONES INTERPERSONALES | |
|------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Calidad de vida laboral | Coefficiente de correlación | ,658** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 97 |

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

Figura 14

Correlación de relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral



Interpretación

En la tabla y gráfico 14, referente a la correlación de las relaciones interpersonales con la calidad de vida laboral del clima organizacional, de 97 personal que labora en una Institución Educativa Pública, como número de casos válidos, se tiene una significancia de 0.000, que involucra la aprobación de la hipótesis positiva que determina que si existe relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión calidad de vida laboral del clima organizacional.

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,658 determinando una correlación moderada. Concluyendo que las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la calidad de vida laboral del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

Tabla 15

Correlación de relaciones interpersonales y la motivación

| | | RELACIONES INTERPERSONALES | |
|------------------------|-------------------|------------------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Motivación | Coefficiente de correlación | ,710** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 97 |

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

Figura 15

Correlación de relaciones interpersonales y la motivación



Interpretación

En la tabla y gráfico 15, referente a la correlación de las relaciones interpersonales con la motivación del clima organizacional, de 97 personal que labora en una Institución Educativa Pública, como número de casos válidos, se tiene una significancia de 0.000, que involucra la aprobación de la hipótesis positiva que determina que si existe relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión motivación del clima organizacional.

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,710 determinando una correlación moderada. Concluyendo que las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la motivación del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

Tabla 16

Correlación de relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos

| | | RELACIONES INTERPERSONALES | |
|------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Políticas y reglamentos | Coefficiente de correlación | ,794** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 97 |

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

Figura 16

Correlación de relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos



Interpretación

En la tabla y gráfico 16 referente a la correlación de las relaciones interpersonales con las políticas y reglamentos del clima organizacional, de 97 personal que labora en una Institución Educativa Pública, como número de casos válidos, se tiene una significancia de 0.000, que involucra la aprobación de la hipótesis positiva que determina que si existe relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión políticas y reglamentos del clima organizacional.

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,907 determinando una correlación fuerte. Concluyendo que las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las políticas y reglamentos del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

Comprobación de la hipótesis general

Tabla 17

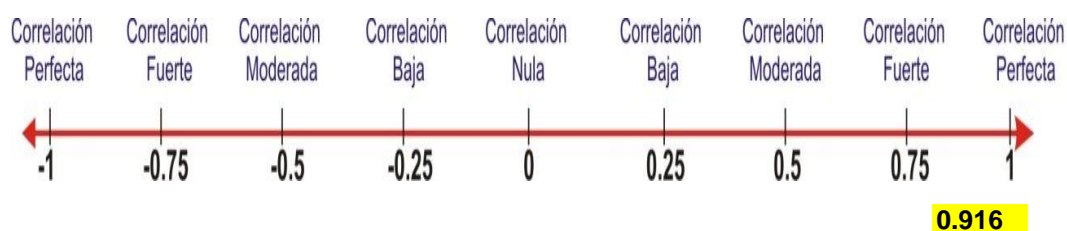
Correlación de relaciones interpersonales y el clima organizacional

| | | | Relaciones interpersonales | Clima organizacional |
|------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Relaciones interpersonales | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,916** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 97 | 97 |
| | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | ,916** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| N | | 97 | 97 | |

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

Figura 17

Correlación de relaciones interpersonales y el clima organizacional



Interpretación

En la tabla y gráfico 16 referente comprobación de la hipótesis general, de la correlación de las relaciones interpersonales y clima organizacional, de 97 personal que labora en una Institución Educativa Pública, como número de casos válidos, se tiene una significancia de 0.000, que involucra la aprobación de la hipótesis positiva que determina que si existe relación entre la variables relaciones interpersonales y clima organizacional.

El Valor Pearson es de 0,836, determinando una correlación fuerte. Concluyendo que existe relación entre la entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,916 determinando una correlación fuerte. Concluyendo que las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.

IV. DISCUSIÓN

Las Relaciones interpersonales son importantes y significativos para la vida de una institución como es el caso del clima organizacional. Es por ello que las instituciones educativas desempeñan una función integradora y deben asumir responsabilidades de la vida de cada agente educativo como docentes, personal de servicio, estudiantes e incluso padres de familia.

Esta temática de estudio, presenta experiencias de estudio investigativos, y se parte de la premisa que la una relación interpersonal es un medio de interactuar de forma dinámica, con ajustes continuos y proceso de adaptación entre individuos; Así mismo, Silviera, (2014) expresa que las relaciones interpersonales son el conjunto de intercambios entre uno o más individuos positivos. En este sentido Mena, (2013), expresa que estos intercambios, son percibidos desde los ángulos de los actuantes, por ejemplo el caso de docentes y estudiantes.

Así mismo, el clima organizacional forma parte de uno de los elementos fundamentales en la organización, simboliza la identidad de una organización. Al respecto Chiavenato (2000) expresa que está compuesto por objetivos, reglas y cualidades, de manejo de la institución; aquello facilita distinguir a las organizaciones entre sí. Sin embargo Alarcón (2017) concluye que tienen relación alta con el liderazgo directivo.

En cuanto a los resultados de la investigación, respecto a las relaciones interpersonales, se observa que a nivel de control, la mayoría está en el nivel regular al 84%, ningún encuentran en el nivel bueno, y 16% se encuentran en el nivel deficiente (tabla 1), lo que se refiere que el control perjudica o fortalece la formación, integración y actuación del grupo. (Murillo, 2004).

Así mismo, se tienen que la mayoría de escuestados, referente al funcionamiento está en el nivel de regular 92%, 8% se encuentran en el nivel bueno, y nadie se encuentra en el nivel deficiente, (tabla 2), el que debe mejorar ya que hay que considerar el planeamiento de una estructura organizacional adecuada, porque es prerrequisito para un funcionamiento apropiado (Murillo, 2004). No obstante también el control considera también conductas disruptiva Jauregui & Machuca (2015).

De la misma manera sucede en la expresión de emociones que también se encuentra en el nivel de regular al 100%,(tabla 3), Respecto a las habilidades sociales la mayoría está en el nivel regular al 58% y 42% se encuentran en el nivel deficiente (tabla 4), lo que implica que es necesario considerar en una propuesta de mejora; esto en medida que las habilidades sociales son importantes en la vida de la institución, refiriéndose a la habilidad para actuar socialmente, compartiendo el movimiento y el cambio de una cultura o una sociedad concreta dentro de la realidad (García, 2005).

Al respecto Mena, (2013), aporta que las relaciones interpersonales son una herramienta que ha puesto de manifiesto las categorías y dimensiones principales en este proceso; como Jauregui & Machuca (2015), que además existe conductas disruptivas, tipo de comunicación, el tono de voz el manejo y control de las emociones en situaciones conflictivas entre otras dificulta un normal desarrollo de actividades. Es decir que son propuestas complementarias que hay que considerar

Respecto a los resultados del Clima Organizacional, se evidencia que la mayoría se encuentra en el nivel regular al 62% (Tabla 6), en las relaciones de grupo; lo que comprende los procesos organizacionales, según Bisquerra (2003), un vínculo grupal mutuo entre dos o más individuos. Que se considera so importante en la vida institucional.

A nivel de cohesión de grupo está en el nivel regular al 78% (Tabla 7), La cohesión es un desarrollo activo que se muestra en el interés de un grupo a permanecer y mantenerse unido en la búsqueda de sus propósitos en equipo y para la satisfacción de sus necesidades afectivas de sus integrantes; la misma situación se observa en las demás dimensiones, demostradas en las correlaciones de las Relaciones interpersonales con las dimensiones del clima organizacional

Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las relaciones en grupo con el valor Rho de Spearman es de 0,847; una correlación moderada, de las relaciones interpersonales con la cohesión de grupo con el valor Rho de Spearman es de 0,606; una correlación moderada de las

relaciones interpersonales con la calidad de vida laboral con un valor Rho de Spearman de 0,541; que determina que si existe relación.

Las relaciones interpersonales con la motivación del clima organizacional, se tiene una significancia de 0.000, que involucra la aprobación de la hipótesis positiva que determina que si existe relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión motivación del clima organizacional y con un valor Rho de Spearman de 0,553, determinando una correlación moderada. (Tabla15).

Finalmente la comprobación de la hipótesis general, establece que existe una correlación fuerte, entre la entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, con un valor Rho de Spearman es de 0,836.

Con ello demostramos que existe coexistencia y correspondencia de las dos variables, aspectos que son importantes en la organización y su gestión; al respecto Brunet (1992) sustenta que el clima organizacional mantiene un objetivo directo sobre el rendimiento y satisfacción de los trabajadores en su ambiente laboral. Debido a como el trabajador perciba el ambiente laboral su satisfacción será mínima o mayor según a las necesidades complacidas que haya alcanzado, su ocupación laboral se verá también afectado negativa o positivamente. Y Silviera, (2014) expresa que las relaciones interpersonales son el conjunto de intercambios entre uno o más individuos que constituyan una relación eficiente para la expresión de comunicación, sentimientos y opiniones. Aspectos importantes que se deben fortalecer. Por tanto, deben ser asumidas con mayor compromiso en las instituciones educativas.

Consideramos que el presente estudio a sido enriquecedor en nuestra vida profesional y estamos seguros que es una aporte no solo para la institución educativa en estudio, sino para futuras investigaciones.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

Existe relación entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, con una significancia de 0.000, y una correlación fuerte con valor Rho de Spearman de 0, 916 según la tabla N° 17.

SEGUNDA

El nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, es regular al 75% y deficiente al 25% y evidenciado en la tabla N° 10.

TERCERA

El nivel del clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, es regular al 72%, deficiente al 26% y bueno al 2%, evidenciado en la tabla N° 11.

CUARTA

Existe relación entre las relaciones interpersonales y las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, con una significancia de 0.000, y una correlación fuerte con valor Rho de Spearman de 0, 907, evidenciado en la tabla N° 12.

QUINTA

Existe relación entre las relaciones interpersonales y la cohesión de grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, con una significancia de 0.000, y una correlación moderada con valor Rho de Spearman de 0, 731, evidenciado en la tabla N° 13.

SEXTA

Existe relación entre las relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral del personal que labora en una Institución Educativa

Pública - Arequipa 2018, con una significancia de 0.000, y una correlación moderada con valor Rho de Spearman de 0, 658, evidenciado en la tabla N° 14.

SEPTIMA

Existe relación entre las relaciones interpersonales y la motivación del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, con una significancia de 0.000, y una correlación moderada con valor Rho de Spearman de 0, 710, evidenciado en la tabla N° 15.

OCTAVA

Existe relación entre las relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, con una significancia de 0.000, y una correlación fuerte con valor Rho de Spearman de 0, 794, evidenciado en la tabla N° 16.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Recomiendo al director de la Institución Educativa compartir los resultados y conclusiones de la investigación, con la finalidad de asumir la problemática y aportar soluciones propias, que emerjan de la misma situación protagónica y favorecer la gestión educativa con jornadas de reflexión permanentes.

SEGUNDA

Se recomienda al director de la Institución Educativa mejora de las relaciones interpersonales contemplando las dimensiones de control, funcionamiento, expresión de emociones, habilidades sociales, mediante jornadas de socialización, y de coaching al personal que personal que labora en una Institución Educativa

TERCERA

Se recomienda al director de la Institución Educativa, establecer un plan de mejora del clima organizacional que atienda las relaciones de grupo, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación, políticas y reglamento con la participación democrática de los actores educativos, desde el diagnostico establecido en la presente investigación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010), *Psicología Organizacional*. (6ta Ed.) México D.F., Wadsworth Cenage Learning.
- Ander - Egg, E. (2007). *El Trabajo en equipo*. México, Editorial Progreso S.A.
- Alborés, P. (2005). *Comunicaciones interpersonales*. España: Ideaspropias.
- Alarcón, J. (2017), *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, Distrito de cerro Colorado, ámbito de la unidad de Gestión educativa local Arequipa norte – 2017*. (Tesis Grado Magister). Universidad Nacional de San Agustín.
- Agüera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Alcaraz, C. (2006). *Comunicación organizacional*. 1a. Edición. Mcgraw Hill. México
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: USATEscuela de Economía.
- Apancho, G, Condori, K. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016*. (Tesis Grado de Magister), Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme• ORIAL EDICIONES
- Baguer, Á. (2009). *Dirección de personas*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México, D.F., México: Trillas.
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1999). *El clima laboral*. México, D.F., México: Trillas.
- Casas J. & Co. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios Revista de administración sanitaria, Vol VI - No. 23.

- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Editorial Paidós
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. McGraw – Hill 2 edición.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*, 5ta. Edición, Editorial Mc Graw Hill, Colombia,
- Dalton, M, Hoyle, D y Watts, M, (2007). *Relaciones Humanas*. México: Thomson.
- Davis y Newstrom (1991) *El comportamiento humano en el trabajo*. 3ª Edición McGraw-Hill. México.
- Díaz, S. (2014) *Comunicación organizacional y trabajo en equipo (Estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango)*.
- Deltev, H. & Martín, A. (2007) *Manuel de la sociología de las relaciones laboral*. (2da. Ed.). Madrid – España: Artedis Producción Gráfica, S.L.L.
- Escalona, E. (2015). *Las relaciones interpersonales de aula y su incidencia en el rendimiento académico en contextos universitarios chilenos*. (Tesis doctoral, Universidad de Burgos, España). Recuperado de http://riubu.ubu.es/bitstream/10259/4501/1/Escalona_Concha.pdf
- Escobar, J., Domínguez, A. & García, R. (2009). *La expresión emocional en el aula y su relación con el aprendizaje significativo: estudio cualitativo en alumnos de la licenciatura en psicología de la UAEH*. *Revista científica electrónica de psicología*, 10. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icsa/LI_ProcCogn/Jorge_Torres/9.pdf
- Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Granica, S.A.
- Goncalves, A. (2000) *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad. México: Mac Graw – Hill. Interamericana, S.A.
- Goldstein, A (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia: un programa de enseñanza*. Madrid.

- Gómez, E. (1991) *Control total de la Calidad*. LEGIS Fondo Editorial de Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. & Batista, P. (2006), *Metodología de la investigación*. México - Editorial: McGraw-Hill
- Jauregui, S. & Machuca, E. (2015). *Relaciones interpersonales entre docente-alumno(a) en la facultad de trabajo social de la UNCP*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/819/TTS_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- López, A., Frutos, H. (2011) *La cohesión grupal, un estudio observacional de su incidencia en educación física*. *Ágora para la EF y el deporte* N° 13 (3) septiembre - diciembre 2011, 397-410|ISSN: 1578-2174 |EISSN:1989-7200. Recuperado de: https://www5.uva.es/agora/revista/13_3/agora13_3i_lopez_et_al
- Martínez, M. (2008). *La Gestión Empresarial*. España: Editorial Díaz de Santos.
- Mena, E. (2013). *La relación interpersonal docente-estudiante en la educación superior*. (Tesis doctoral, Universidad de Málaga, España). Recuperado de <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/5487>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones en administración. Bogotá, Universidad del Rosario.
- McGregor, D. (1966). *El lado humano de la empresa*. Liderazgo y motivación Cambridge: El MIT Press.
- Murillo, S. (2004). *Relaciones humanas* (2ª Ed.). México: Limusa
- Porret, M. (2010). *Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. (8.ª ed.) México, D.F.: Prentice-Hall. Robbins, S. (2009). *Comunicación organizacional*. (12a. Ed.) México: Pearson Educ.


- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México, Ed. Prentice Hall.
- Salazar, C. Peña, C., Ceja, A. & Del Río, E. (2015) *Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior*. Revista Iberoamericana de educación. N. ° 67 (2015), pp. 181-196 (ISSN: 1022-6508) - OEI/CAEU. Recuperado de: file:///C:/Users/USER/Downloads/rie67a10.pdf.
- Silveria, M. (2014) *El arte de las relaciones personales*, Madrid, España, Editorial Alba.
- Tamayo y Tamayo (1999). *El proceso de la investigación*, Colombia:Limusa..
- Tapullima, J. & Reategui, Y. (2017). *Autoestima y relaciones interpersonales en estudiantes del tercer al quinto nivel de estudios Facultad de Enfermería Universidad Nacional de la Amazonia Peruana-2017*. (Tesis grado Magister), Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Recuperado de http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5015/Juan_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tristá, B. (2004) *Introducción a la administración académica*. México: D.F.: UAM-Xochimilco.
- Valverde, M. (2001) *Comportamiento humano en la organización*. Ed: Universitat Oberta de Catalunya. Barcelona.
- .

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018

| Problema | Objetivos | Sistema de hipótesis | Variables e indicadores | Metodología |
|--|--|---|--|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?</p> <p>Problemas Específicos. ¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018? ¿Cuál es el nivel del clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018 Identificar el nivel del clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018</p> | <p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre la entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018 Ho: No existe relación entre la entre las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, es bajo. El nivel del clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, es bajo.</p> | <p>VARIABLE 1 Relaciones interpersonales Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Control - Funcionamiento - Expresión de emociones - Habilidades sociales <p>VARIABLE 2 Clima organizacional Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones de grupo - Cohesión de grupo - Calidad de vida laboral - Motivación - Políticas y reglamentos | <p>Tipo de Investigación No experimental. Diseño de Investigación <u>Correlacional</u></p>  <p>Donde: M = Muestra. O_x = Variable 1 O_y = Variable 2. r = Relación de las variables de estudio.</p> <p>Población y muestra P: 120 personal de la I.E. M: 120 personal de la I.E.</p> <p>Métodos de investigación: Cuantitativo Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica. Encuesta Instrumentos: cuestionario</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | <p>Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las relaciones en grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | | |
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la cohesión de grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la cohesión de grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | <p>Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la cohesión de grupo del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | | |
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la calidad de vida laboral del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | <p>Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la calidad de vida laboral del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | | |
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la motivación del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la motivación del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | <p>Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la motivación del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las políticas y reglamentos del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | <p>Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con las políticas y reglamentos del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018.</p> | | |
|---|---|--|--|--|

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIONES CONCEPTUALES | DEFINICIONES OPERACIONALES | DIMENSIONES | Escala de medición |
|-----------------------------------|--|---|---|--------------------|
| Relaciones interpersonales | Las relaciones interpersonales como el conjunto de intercambios entre uno o más individuos que constituyan una relación eficiente para la expresión de comunicación, sentimientos y opiniones (Silviera, 2014) | La medición de las relaciones interpersonales se realiza mediante la evaluación del control, funcionamiento, expresión de emociones, y las Habilidades sociales. | <ul style="list-style-type: none"> - Control - Funcionamiento - Expresión de emociones - Habilidades sociales | Ordinal |
| Clima organizacional | El Clima Organizacional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben. Es un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño. (Robbins, 1999). | La medición del clima organizacional se realiza mediante la evaluación las relaciones de grupo, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación y políticas y reglamentos. | <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones de grupo - Cohesión de grupo - Calidad de vida laboral - Motivación - Políticas y reglamento | Ordinal |

Anexo 3: Matriz del Instrumento

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RELACIONES INTERPERSONALES

| VARIABLE | DMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | Valores | Técnica e instrumento |
|----------------------------|------------------------|-----------------|--|--|---------------------------------|
| Relaciones interpersonales | Control | Por obligación | 1. Normalmente los trabajadores de la I.E., favorecen con responsabilidad el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. | 1= Casi nunca o nunca 2= Rara vez 3= varias veces 4= Casi siempre o siempre | Encuesta Escala de rango |
| | | Autoridad | 2. Siempre trabajamos cooperativamente para el desarrollo institucional en coordinación y con la orientación del director. | | |
| | | Destreza | 3. Todo el personal contribuye al desarrollo y crecimiento institucional mediante planteamiento de ideas constructivas o proyectos o gestiones o acciones con eficacia bajo un clima de respeto y de aceptación. | | |
| | | Responsabilidad | 4. Los miembros que laboran en la I.E., fomentan, asumen y actúan con compromiso no solo en sus funciones, sino en las actividades institucionales. | | |
| | Funcionamiento | Competencia | 5. Normalmente se realiza tareas o actividades con la participación y actuación de trabajo en equipo de los miembros de la I.E. sin resentimiento. | | |
| | | Conocimientos | 6. El personal que labora en la I.E., asume y participa con iniciativa en la solución de problemas de relaciones interpersonales; con pleno conocimiento de la situación. | | |
| | | Interés | 7. En el desarrollo de las actividades institucionales se toma en cuenta la visión institucional que es propia de cada miembro de la institución. | | |
| | Expresión de emociones | Respeto | 8. Los miembros que laboran en la institución escuchan y valoran la opinión de otros aun no estén de acuerdo | | |
| | | Satisfacción | 9. El clima de trabajo es altamente positivo y satisfactorio | | |

| | | | | | |
|--|----------------------|-------------------------------|---|--|--|
| | | Confianza | 10. El personal que labora en la I.E., es altamente honesto en sus funciones y responsabilidades. | | |
| | Habilidades sociales | Destrezas sociales | 11. Frecuentemente se vive un clima afectivo de identificación y apoyo mutuo en la I.E. | | |
| | | Destrezas comunicativas | 12. En mi institución educativa se da apertura a ser escuchado y encontrar respuestas reflexivas funcionales. | | |
| | | Destrezas de autoconocimiento | 13. No tengo necesidad de simular situaciones pues reconozco mis cualidades, características y limitaciones. | | |
| | | Destrezas de límites | 14. La convivencia en mi institución que laboro es saludable | | |

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Variables | Indicadores | Sub indicadores | Items | Valores | Técnica e instrumento |
|----------------------|---------------------|-----------------------------|--|---|--|
| Clima organizacional | Relaciones de grupo | Compañerismo y colaboración | 1. Cuento con el apoyo de mis colegas para emprender nuevos proyectos académicos en mi I.E. | 1= Casi nunca 2= Rara vez 3= varias veces 4= Casi siempre siempre | Encuesta Cuestionario o tipo Likert (Salazar, Peña, Ceja, Del Río, 2015) |
| | | | 2. Recibo el apoyo necesario del director/a y subdirector/a cuando lo requiero. | | |
| | | | 3. En la I.E. las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa. | | |
| | | | 4. Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi I.E. | | |
| | | | 5. Considero que tengo buena relación de trabajo con el personal directivo. | | |
| | | Comunicación | 6. Existe buena comunicación entre el personal docente. | | |
| | | | 7. Considero que tengo buena comunicación con la dirección. | | |
| | | | 8. Percibo que la comunicación entre el personal que labora en mi I.E. es efectiva. | | |
| | | | 9. Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi I.E. | | |
| | | | 10. Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto del personal que labora en mi I.E. | | |
| | | | 11. La información relevante de mi I.E. fluye con celeridad | | |
| | | | 12. Percibo que la información se concentra en todo el personal que labora en mi I.E. | | |
| | | | 13. Considero que en mi IE. no existen problemas de comunicación entre el personal. | | |
| | Cohesión de grupo | Trabajo en equipo | 14. La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva | | |
| | | | 15. En mi I.E. los resultados son el fruto del trabajo de todo el personal que labora en la I.E. | | |

| | | | | | |
|------------|--|---|--|--|--|
| | | | 16. El liderazgo que prevalece en la I.E. contribuye al trabajo en equipo | | |
| | | | 17. En mi I.E. se propicia el trabajo en equipo. | | |
| | | | 18. En las reuniones de trabajo en equipo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente. | | |
| | | | 19. Me siento cómodo trabajando en equipo en mi I.E. | | |
| | | Productividad | 20. El trabajo en mi I.E. está bien organizado. | | |
| | | 21. El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo. | | | |
| | | 22. Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales | | | |
| | | Bienestar y salud física | 23. Con frecuencia me siento confortado por las actividades que realizo. | | |
| | | | 24. Las actividades que desempeño en mi I.E. afectan la estabilidad con mi familia | | |
| | 25. En mi I.E. se propicia la actividad y salud física | | | | |
| | Calidad de vida laboral | Condiciones de trabajo | 26. Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo | | |
| | | | 27. He recibido apoyo administrativo (recursos, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido | | |
| | | | 28. Considero que mi lugar de trabajo es agradable | | |
| | | | 29. El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme | | |
| | | | 30. Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria. | | |
| | | | 31. Mi espacio laboral es ventilado | | |
| | | | 32. El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo. | | |
| | | | 33. Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. | | |
| Motivación | | | Sentido de pertenencia | 34. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta I.E. | |
| | 35. Considero que el personal que labora en la I.E. tienen identidad institucional | | | | |
| | 36. Me siento participe de los éxitos de mi I.E. | | | | |
| | 37. Me preocupa el prestigio de mi I.E. | | | | |
| | 38. Estoy de acuerdo con la misión y visión y valores de mi I.E. | | | | |

| | | | | | |
|---|--|-------------------------|--|--|--|
| | | Satisfacción laboral | 39. Mi I.E. es un buen lugar para laborar como docente | | |
| | | | 40. Con frecuencia dedico horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren | | |
| | | | 41. En mi I.E. me siento realizado en mi trabajo | | |
| | | | 42. Me gusta el trabajo que realizo en mi I.E. | | |
| | | | 43. Si se me presentará la oportunidad de cambiar de I.E. para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato | | |
| | 44. El salario que percibo es de acuerdo a Ley | | | | |
| | 45. Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E. | | | | |
| | Políticas y reglamentos | Derechos y obligaciones | 46. Conozco el Reglamento Interno en sus deberes y derechos. | | |
| | | | 47. Realizo actividades dentro del Marco Legal del reglamento interno | | |
| | | | 48. El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir son de mi satisfacción | | |
| 49. Conozco lo que los lineamientos de la Política Educativa actual. | | | | | |
| 50. La administración cuenta con un flujograma del procedimiento administrativo | | | | | |

Anexo 4: Instrumentos

INSTRUMENTO DE RELACIONES INTERPERSONALES

CUESTIONARIO

Se solicita resolver el presente cuestionario, El mismo es de carácter anónimo. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo que usted piense es lo más importante. Por favor responda utilizando la numeración de la escala que se le presenta a continuación:

Marque con un aspa (X) el ítem que considere. Donde:

- 1= Casi nunca o nunca
- 2= Rara vez
- 3= varias veces
- 4= Casi siempre o siempre

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 1. Normalmente los trabajadores de la I.E., favorecen con responsabilidad el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Siempre trabajamos cooperativamente para el desarrollo institucional en coordinación y con la orientación del director. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Todo el personal contribuye al desarrollo y crecimiento institucional mediante planteamiento de ideas constructivas o proyectos o gestiones o acciones con eficacia bajo un clima de respeto y de aceptación. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Los miembros que laboran en la I.E., fomentan, asumen y actúan con compromiso no solo en sus funciones, sino en las actividades institucionales. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Normalmente se realiza tareas o actividades con la participación y actuación de trabajo en equipo de los miembros de la I.E. sin resentimiento. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. El personal que labora en la I.E., asume y participa con iniciativa en la solución de problemas de relaciones interpersonales; con pleno conocimiento de la situación. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. En el desarrollo de las actividades institucionales se toma en cuenta la visión institucional que es propia de cada miembro de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Los miembros que laboran en la institución escuchan y valoran la opinión de otros aun no estén de acuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. El clima de trabajo es altamente positivo y satisfactorio | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. El personal que labora en la I.E., es altamente honesto en sus funciones y responsabilidades. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Frecuentemente se vive un clima afectivo de identificación y apoyo mutuo en la I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. En mi institución educativa se da apertura a ser escuchado y encontrar respuestas reflexivas funcionales. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. No tengo necesidad de simular situaciones pues reconozco mis cualidades, características y limitaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. La convivencia en mi institución que laboro es saludable | 1 | 2 | 3 | 4 |

Gracias por su colaboración

INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO

Leer cuidadosamente cada uno de los ítems, la información es anónima y confidencial.

No está permitido consultar a sus compañeros(as) de trabajo para indagar sobre sus respuestas, ya que es muy importante que su opinión sea personal de cada situación planteada.

Responder marcando con una X la opción que usted considere más indicada de acuerdo a la siguiente escala:

1= Casi nunca o nunca

2= Rara vez

3= varias veces

4= Casi siempre o siempre

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 1. Cuento con el apoyo de mis colegas para emprender nuevos proyectos académicos en mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Recibo el apoyo necesario del director/a y subdirector/a cuando lo requiero. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. En la I.E. las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Considero que tengo buena relación de trabajo con el personal directivo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Existe buena comunicación entre el personal docente. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Considero que tengo buena comunicación con la dirección. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Percibo que la comunicación entre el personal que labora en mi I.E. es efectiva. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto del personal que labora en mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. La información relevante de mi I.E. fluye con celeridad | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Percibo que la información se concentra en todo el personal que labora en mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Considero que en mi I.E. no existen problemas de comunicación entre el personal. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. En mi I.E. los resultados son el fruto del trabajo de todo el personal que labora en la I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. El liderazgo que prevalece en la I.E. contribuye al trabajo en equipo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. En mi I.E. se propicia el trabajo en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. En las reuniones de trabajo en equipo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Me siento cómodo trabajando en equipo en mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. El trabajo en mi I.E. está bien organizado. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Con frecuencia me siento confortado por las actividades que realizo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Las actividades que desempeño en mi I.E. afectan la estabilidad con mi familia | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. En mi I.E. se propicia la actividad y salud física | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 26. Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. He recibido apoyo administrativo (recursos, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. Considero que mi lugar de trabajo es agradable | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Mi espacio laboral es ventilado | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. Considero que el personal que labora en la I.E. tienen identidad institucional | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Me siento partícipe de los éxitos de mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. Me preocupa el prestigio de mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Estoy de acuerdo con la misión y visión y valores de mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. Mi I.E. es un buen lugar para laborar como docente | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. Con frecuencia dedico horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. En mi I.E. me siento realizado en mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. Me gusta el trabajo que realizo en mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. Si se me presentará la oportunidad de cambiar de I.E. para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44. El salario que percibo es de acuerdo a Ley | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45. Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46. Conozco el Reglamento Interno en sus deberes y derechos. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47. Realizo actividades dentro del Marco Legal del reglamento interno | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48. El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir son de mi satisfacción | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49. Conozco lo que los lineamientos de la Política Educativa actual. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50. La administración cuenta con un flujograma del procedimiento administrativo | 1 | 2 | 3 | 4 |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE RELACIONES INTERPERSONALES

NOMBRE: Escala de Relaciones Interpersonales

OBJETIVO: Medir las Relaciones Interpersonales en una organización.

AUTORES: Abarca (2014)

ADAPTACIÓN: Llacsá & Rado (2018)

ADMINISTRACIÓN: Individual

DURACIÓN: 12 minutos

SUJETOS DE APLICACIÓN:

Personal que labora en una organización

TÉCNICA E INSTRUMENTO:

Encuesta - Cuestionario tipo Likert

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

| Puntuación numérica | Rango o nivel |
|---------------------|------------------------|
| 1 | Casi nunca o nunca |
| 2 | Rara vez |
| 3 | varias veces |
| 4 | Casi siempre o siempre |

DIMENSIONES:

- Control
- Funcionamiento
- Expresión de emociones
- Habilidades sociales

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE: Cuestionario de clima organizacional

OBJETIVO: Evaluar el clima organizacional de una Institución Educativa

AUTORES: Salazar, Peña, Ceja, Del Río (2015)

ADAPTACIÓN: Llacsá & Rado (2018)

ADMINISTRACIÓN: Individual

DURACIÓN: 22 minutos

SUJETOS DE APLICACIÓN:

Personal de una Institución Educativa

TÉCNICA E INSTRUMENTO:

Encuesta - Cuestionario tipo Likert

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

| Puntuación numérica | Rango o nivel |
|---------------------|------------------------|
| 1 | Casi nunca o nunca |
| 2 | Rara vez |
| 3 | varias veces |
| 4 | Casi siempre o siempre |

DIMENSIONES:

- Relaciones interpersonales
- Cohesión de grupo
- Calidad de vida laboral
- Motivación
- Políticas y reglamentos

Anexo 6: Baremos (Por variables y dimensiones)

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN DEL RELACIONES INTERPERSONALES

| Puntuación numérica | Rango o nivel |
|---------------------|------------------------|
| 1 | Casi nunca o nunca |
| 2 | Rara vez |
| 3 | varias veces |
| 4 | Casi siempre o siempre |

| VARIABLE | | |
|---------------------------------------|---------------|------------------|
| Relaciones interpersonales | Escala | Intervalo |
| | Bueno | 43 - 56 |
| | Regular | 29 - 42 |
| | Deficiente | 14 - 28 |

| DIMENSIONES | Ítems | | |
|------------------------|-----------------|---------------|------------------|
| Control | 1, 2, 3, 4. | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 12 - 16 |
| | | Regular | 8 - 11 |
| | | Deficiente | 4 - 7 |
| Funcionamiento | 5, 6, 7. | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 9 - 12 |
| | | Regular | 6 - 8 |
| | | Deficiente | 3 - 5 |
| Expresión de emociones | 8, 9, 10. | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 9 - 12 |
| | | Regular | 6 - 8 |
| | | Deficiente | 3 - 5 |
| Habilidades sociales | 11, 12, 13, 14. | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 12 - 16 |
| | | Regular | 8 - 11 |
| | | Deficiente | 4 - 7 |

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

| Puntuación numérica | Rango o nivel |
|---------------------|------------------------|
| 1 | Casi nunca o nunca |
| 2 | Rara vez |
| 3 | varias veces |
| 4 | Casi siempre o siempre |

| VARIABLE | | |
|-----------------------------------|---------------|------------------|
| Relaciones interpersonales | Escala | Intervalo |
| | Bueno | 151 - 200 |
| | Regular | 101 - 150 |
| | Deficiente | 50 - 100 |

| DIMENSIONES | Ítems | | |
|----------------------------|---|---------------|------------------|
| Relaciones interpersonales | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13. | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 41 - 54 |
| | | Regular | 27 - 40 |
| | | Deficiente | 13 - 26 |
| Cohesión de grupo | 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25. | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 36 - 48 |
| | | Regular | 24 - 35 |
| | | Deficiente | 12 - 23 |
| Calidad de vida laboral | 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33. | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 24 - 32 |
| | | Regular | 16 - 23 |
| | | Deficiente | 8 - 15 |
| Motivación | 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 36 - 48 |
| | | Regular | 24 - 35 |
| | | Deficiente | 12 - 23 |
| Políticas y reglamentos | 46, 47, 48, 49, 50. | Escala | Intervalo |
| | | Bueno | 15 - 20 |
| | | Regular | 10 - 14 |
| | | Deficiente | 5 - 9 |

Anexo 7: Validez por expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO RELACIONES INTERPERSONALES”

OBJETIVO:

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO A:

Personal que labora en una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Alfaro Suci, Felia Paula

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia.

VALORACIÓN:

| BUENO | REGULAR | MALO |
|-------|---------|------|
| ✓ | | |



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 29363793

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO:

Identificar el nivel del clima organizacional de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO A:

Personal que labora en una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alfaro Suni, Felia Paula.....

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestra en Ciencias de la Educación con Mención en Investigación y Docencia.....

VALORACIÓN:

| BUENO | REGULAR | MALO |
|-------|---------|------|
| ✓ | | |



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 29363793

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018"

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMES | CLARIDAD | | | | COHERENCIA | | | | RELEVANCIA | | | | |
|---|---|----------------|--|------------------------------|--|---|---|--|--|--|---|--|--|-------------------------------------|---|---|
| | | | | 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel | 1. Totalmente en desacuerdo | 2. Desacuerdo | 3. Acuerdo | 4. Totalmente de acuerdo | 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel | |
| | | | | El ítem no es claro. | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. | El ítem se encuentra a esta relación con la dimensión que se está midiendo. | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. | El ítem es relativamente importante | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. | |
| RELACIONES INTERPERSONALES Conjunto de intercambios entre uno o más individuos que constituyen una relación eficiente para la expresión de comunicación, sentimientos y opiniones (Silviera, 2014) | CONTROL El control es un mecanismo para ajustar las conductas de los individuos a los requerimientos de una organización, a través de normas de acción, guías y estándares, que fijan la pauta para realizar misiones o tareas encomendadas e inevitablemente afectara la actuación de grupo | Por obligación | 1. Normalmente los trabajadores de la I.E., favorecen con responsabilidad el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | ✓ | |
| | | Autoridad | 2. Siempre trabajamos cooperativamente para el desarrollo institucional en coordinación y con la orientación del director. | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ |
| | | Destreza | 3. Todo el personal contribuye al desarrollo y crecimiento institucional mediante planteamiento de ideas constructivas o proyectos o gestiones o acciones con eficacia bajo un clima de respeto y de aceptación. | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|--|--|--|--|---|--|--|--|---|---|--|--|---|---|
| | | 44. El salario que percibo es de acuerdo a Ley | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 45. Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| POLÍTICAS Y REGLAMENTOS Las políticas de las instituciones es el medio para transmitir y constituir las cualidades de la institución, interpretados por modelos de procesos y conductas a seguir frente a ciertas situaciones. | Derechos y obligaciones | 46. Conozco el Reglamento Interno en sus deberes y derechos. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 47. Realizo actividades dentro del Marco Legal del reglamento interno | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 48. El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir son de mi satisfacción | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ |
| | | 49. Conozco lo que los lineamientos de la Política Educativa actual. | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ |
| | | 50. La administración cuenta con un flujograma del procedimiento administrativo | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ |



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 29363793

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|
| | | alcanzar mis objetivos laborales | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bienestar y salud física | 23. Con frecuencia me siento confortado por las actividades que realizo. | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 24. Las actividades que desempeño en mi I.E. afectan la estabilidad con mi familia | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 25. En mi I.E. se propicia la actividad y salud física | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL Es la calidad del entorno respecto a un adecuado aprovechamiento y correcta utilización del mismo, calidad de las posesiones que garantiza las necesidades positivas de los consumidores, salud, utilización del tiempo libre, educación, calidad de los servicios, entre otros servicios públicos. | Condiciones de trabajo | 26. Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 27. He recibido apoyo administrativo (recursos, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 28. Considero que mi lugar de trabajo es agradable | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 29. El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 30. Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria. | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 31. Mi espacio laboral es ventilado | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 32. El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo. | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 33. Las aulas están equipadas con lo | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|---|
| | | 12. Percibo que la información se concentra en todo el personal que labora en mi I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 13. Considero que en mi I.E. no existen problemas de comunicación entre el personal. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| COHESIÓN DE GRUPO La cohesión es un desarrollo activo que se muestra en el interés de un grupo a permanecer y mantenerse unido en la búsqueda de sus propósitos en equipo y para la satisfacción de sus necesidades afectivas de sus integrantes. | Trabajo en equipo | 14. La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 15. En mi I.E. los resultados son el fruto del trabajo de todo el personal que labora en la I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 16. El liderazgo que prevalece en la I.E. contribuye al trabajo en equipo | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 17. En mi I.E. se propicia el trabajo en equipo. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 18. En las reuniones de trabajo en equipo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 19. Me siento cómodo trabajando en equipo en mi I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 20. El trabajo en mi I.E. está bien organizado. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | Productividad | 21. El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 22. Me siento comprometido a | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| emociones que motivan, regulan, y organizan la conducta, aceptan la labor mental y la orientan hacia un objetivo. | Satisfacción | 9. El clima de trabajo es altamente positivo y satisfactorio | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | Confianza | 10. El personal que labora en la I.E., es altamente honesto en sus funciones y responsabilidades. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| HABILIDADES SOCIALES Es la habilidad para actuar socialmente, comprende conductas, pensamientos, hábitos, y emociones que se dispone para el vínculo con otros. | Destrezas sociales | 11. Frecuentemente se vive un clima afectivo de identificación y apoyo mutuo en la I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | Destrezas comunicativas | 12. En mi institución educativa se da apertura a ser escuchado y encontrar respuestas reflexivas funcionales. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | Destrezas de autoconocimiento | 13. No tengo necesidad de simular situaciones pues reconozco mis cualidades, características y limitaciones. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | Destrezas de límites | 14. La convivencia en mi institución que laboro es saludable | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| RELACIONES DE GRUPO Son las relaciones entre dos o más individuos que compone una manera eficaz para la expresión de sentimientos, | Compañerismo y colaboración | 1. Cuento con el apoyo de mis colegas para emprender nuevos proyectos académicos en mi I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 2. Recibo el apoyo necesario del director/a y | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO RELACIONES INTERPERSONALES”

OBJETIVO:

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO A:

Personal que labora en una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PATIÑO ANDRADE JORGE ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

| BUENO | REGULAR | MALO |
|-------|---------|------|
| X | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

JNI: 29729016.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO:

Identificar el nivel del clima organizacional de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO A:

Personal que labora en una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

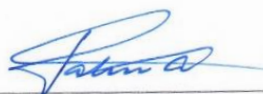
PATIÑO ANDRADE JORGE ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

| BUENO | REGULAR | MALO |
|-------|---------|------|
| X | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 29729016

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: "Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018"

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CLARIDAD | | | | COHERENCIA | | | | RELEVANCIA | | | | |
|--|--|----------------|--|------------------------------|--|---|---|--|--|--|---|--|--|--------------------------------------|---|--|
| | | | | 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel | 1. Totalmente en desacuerdo | 2. Desacuerdo | 3. Acuerdo | 4. Totalmente de acuerdo | 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel | |
| | | | | El ítem no es claro. | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. | El ítem es relativamente importante. | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. | |
| RELACIONES INTERPERSONALES Conjunto de intercambios entre uno o más individuos que constituyan una relación eficiente para la expresión de comunicación, sentimientos y opiniones (Silviera, 2014) | CONTROL El control es un mecanismo para ajustar las conductas de los individuos a los requerimientos de una organización, a través de normas de acción, guías y estándares, que fijen la pauta para realizar misiones o tareas encomendadas e inevitablemente afectara la actuación de grupo | Por obligación | 1. Normalmente los trabajadores de la I.E., favorecen con responsabilidad el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | |
| | | Autoridad | 2. Siempre trabajamos cooperativamente para el desarrollo institucional en coordinación y con la orientación del director. | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| | | Destreza | 3. Todo el personal contribuye al desarrollo y crecimiento institucional mediante planteamiento de ideas constructivas o proyectos o gestiones o acciones con eficacia bajo un clima de respeto y de aceptación. | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|
| emociones que motivan, regulan, y organizan la conducta, aceptan la labor mental y la orientan hacia un objetivo. | Satisfacción | 9. El clima de trabajo es altamente positivo y satisfactorio | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | Confianza | 10. El personal que labora en la I.E., es altamente honesto en sus funciones y responsabilidades. | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| HABILIDADES SOCIALES Es la habilidad para actuar socialmente, comprende conductas, pensamientos, hábitos, y emociones que se dispone para el vínculo con otros. | Destrezas sociales | 11. Frecuentemente se vive un clima afectivo de identificación y apoyo mutuo en la I.E. | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | Destrezas comunicativas | 12. En mi institución educativa se da apertura a ser escuchado y encontrar respuestas reflexivas funcionales. | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | Destrezas de autoconocimiento | 13. No tengo necesidad de simular situaciones pues reconozco mis cualidades, características y limitaciones. | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | Destrezas de límites | 14. La convivencia en mi institución que laboro es saludable | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| RELACIONES DE GRUPO Son las relaciones entre dos o más individuos que compone una manera eficaz para la expresión de sentimientos, | Compañerismo y colaboración | 1. Cuento con el apoyo de mis colegas para emprender nuevos proyectos académicos en mi I.E. | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | ✓ |
| | | 2. Recibo el apoyo necesario del director/a y | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|
| | | necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MOTIVACIÓN La motivación es un medio, lugar o punto intermedio entre el modo de realización de sus tareas y la personalidad la persona, es así que se requiere también establecer el de su desempeño lo que guía hacia los objetivos de dichas tareas de modo que tenga éxitos en su desempeño. | Sentido de pertenencia | 34. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta I.E. | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| | | 35. Considero que el personal que labora en la I.E. tienen identidad institucional | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| | | 36. Me siento participe de los éxitos de mi I.E. | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| | | 37. Me preocupa el prestigio de mi I.E. | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| | | 38. Estoy de acuerdo con la misión y visión y valores de mi I.E. | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| | | 39. Mi I.E. es un buen lugar para laborar como docente | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| | | 40. Con frecuencia dedico horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| | Satisfacción laboral | 41. En mi I.E. me siento realizado en mi trabajo | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| | | 42. Me gusta el trabajo que realizo en mi I.E. | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| | | 43. Si se me presentará la oportunidad de cambiar de I.E. para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|--|--|--|--|--|--|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|---|---|
| | | 44. El salario que percibo es de acuerdo a Ley | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ | |
| | | 45. Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E. | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ | |
| POLÍTICAS Y REGLAMENTOS Las políticas de las instituciones es el medio para transmitir y constituir las cualidades de la institución, interpretados por modelos de procesos y conductas a seguir frente a ciertas situaciones. | Derechos y obligaciones | 46. Conozco el Reglamento Interno en sus deberes y derechos. | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ | |
| | | 47. Realizo actividades dentro del Marco Legal del reglamento interno | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ | |
| | | 48. El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir son de mi satisfacción | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ |
| | | 49. Conozco lo que los lineamientos de la Política Educativa actual. | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | ✓ |
| | | 50. La administración cuenta con un flujograma del procedimiento administrativo | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | ✓ |

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO:

Identificar el nivel del clima organizacional de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO A:

Personal que labora en una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TITO CUTIPA, LUCY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

| BUENO | REGULAR | MALO |
|-------|---------|------|
| ✓ | | |


FIRMA DEL EVALUADOR

29675342

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO RELACIONES INTERPERSONALES”

OBJETIVO:

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales del personal que labora en una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO A:

Personal que labora en una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Tito CUTIPA, Lucy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

| BUENO | REGULAR | MALO |
|-------|---------|------|
| ✓ | | |


FIRMA DEL EVALUADOR

29675342

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|---|---|--|--|---|---|
| <p>motivan, regulan, y organizan la conducta, aceptan la labor mental y la orientan hacia un objetivo.</p> | Confianza | altamente positivo y satisfactorio | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 10. El personal que labora en la I.E., es altamente honesto en sus funciones y responsabilidades. | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | <p>HABILIDADES SOCIALES Es la habilidad para actuar socialmente, comprende conductas, pensamientos, hábitos, y emociones que se dispone para el vínculo con otros.</p> | Destrezas sociales | 11. Frecuentemente se vive un clima afectivo de identificación y apoyo mutuo en la I.E. | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | ✓ |
| | | Destrezas comunicativas | 12. En mi institución educativa se da apertura a ser escuchado y encontrar respuestas reflexivas funcionales. | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | ✓ |
| | | Destrezas de autoconocimiento | 13. No tengo necesidad de simular situaciones pues reconozco mis cualidades, características y limitaciones. | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | ✓ |
| Destrezas de límites | | 14. La convivencia en mi institución que laboro es saludable | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| <p>RELACIONES DE GRUPO Son las relaciones entre dos o más individuos que componen una manera eficaz para la expresión de sentimientos,</p> | Compañerismo y colaboración | 1. Cuento con el apoyo de mis colegas para emprender nuevos proyectos académicos en mi I.E. | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 2. Recibo el apoyo necesario del director/a y subdirector/a cuando | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|---|--|--|--|---|---|--|--|---|---|--|---|---|---|
| | | información se concentra en todo el personal que labora en mi I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | |
| | | 13. Considero que en mi IE. no existen problemas de comunicación entre el personal. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | |
| COHESIÓN DE GRUPO La cohesión es un desarrollo activo que se muestra en el interés de un grupo a permanecer y mantenerse unido en la búsqueda de sus propósitos en equipo y para la satisfacción de sus necesidades afectivas de sus integrantes. | Trabajo en equipo | 14. La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | |
| | | 15. En mi I.E. los resultados son el fruto del trabajo de todo el personal que labora en la I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | |
| | | 16. El liderazgo que prevalece en la I.E. contribuye al trabajo en equipo | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 17. En mi I.E. se propicia el trabajo en equipo. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 18. En las reuniones de trabajo en equipo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 19. Me siento cómodo trabajando en equipo en mi I.E. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | Productividad | 20. El trabajo en mi I.E. está bien organizado. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ |
| | | | 21. El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo. | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ |
| | | | 22. Me siento comprometido a | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------------|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|
| | | actualmente, lo aceptaría de inmediato | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 44. El salario que percibo es de acuerdo a Ley | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| | | 45. Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E. | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| POLÍTICAS Y REGLAMENTOS Las políticas de las instituciones es el medio para transmitir y constituir las cualidades de la institución, interpretados por modelos de procesos y conductas a seguir frente a ciertas situaciones. | Derechos y obligaciones | 46. Conozco el Reglamento Interno en sus deberes y derechos. | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| | | 47. Realizo actividades dentro del Marco Legal del reglamento interno | | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | |
| | | 48. El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir son de mi satisfacción | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ |
| | | 49. Conozco lo que los lineamientos de la Política Educativa actual. | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ |
| | | 50. La administración cuenta con un flujograma del procedimiento administrativo | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | | | | | ✓ |

Juana

FIRMA DEL EVALUADOR

29675342

Anexo 8: Confiabilidad estadística

Alfa de Cronbach del instrumento Relaciones interpersonales

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .750 | 14 |

Estadísticos total-elemento

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|----------|--|---|--------------------------------------|--|
| VAR00001 | 38.6429 | 23.170 | .190 | .750 |
| VAR00002 | 38.4286 | 18.264 | .623 | .701 |
| VAR00003 | 38.5000 | 22.731 | .166 | .754 |
| VAR00004 | 39.0000 | 24.308 | -.094 | .777 |
| VAR00005 | 38.4286 | 21.648 | .344 | .738 |
| VAR00006 | 38.3571 | 22.093 | .205 | .753 |
| VAR00007 | 38.7857 | 22.643 | .280 | .744 |
| VAR00008 | 33.8571 | 17.978 | .577 | .707 |
| VAR00009 | 38.7857 | 24.027 | -.026 | .764 |
| VAR00010 | 38.6429 | 23.170 | .190 | .750 |
| VAR00011 | 38.1429 | 17.824 | .709 | .689 |
| VAR00012 | 33.8571 | 16.440 | .869 | .662 |
| VAR00013 | 38.5000 | 19.192 | .672 | .702 |
| VAR00014 | 39.2143 | 23.412 | .052 | .763 |

Alfa de Cronbach de Clima organizacional del instrumento

Estadísticos de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .771 | 50 |

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|----------|--|---|--------------------------------------|--|
| VAR0001 | 115.4286 | 89.648 | .621 | .759 |
| VAR0002 | 115.4286 | 93.341 | .018 | .776 |
| VAR0003 | 115.2857 | 95.143 | -.121 | .774 |
| VAR0004 | 115.2143 | 94.335 | -.012 | .773 |
| VAR0005 | 115.0000 | 80.769 | .758 | .740 |
| VAR0006 | 115.0714 | 92.533 | .122 | .770 |
| VAR0007 | 115.5714 | 93.802 | .014 | .774 |
| VAR0008 | 115.0000 | 87.385 | .548 | .756 |
| VAR0009 | 114.9286 | 93.610 | .016 | .775 |
| VAR00010 | 115.3571 | 93.170 | .112 | .770 |
| VAR00011 | 115.3571 | 92.709 | .162 | .769 |
| VAR00012 | 115.2143 | 94.335 | -.012 | .773 |
| VAR00013 | 114.7143 | 81.297 | .746 | .741 |
| VAR00014 | 115.0714 | 85.918 | .575 | .753 |
| VAR00015 | 115.7857 | 90.797 | .267 | .765 |
| VAR00016 | 115.4286 | 89.648 | .621 | .759 |
| VAR00017 | 115.4286 | 93.341 | .018 | .776 |
| VAR00018 | 114.9286 | 86.533 | .617 | .753 |
| VAR00019 | 114.9286 | 93.610 | .016 | .775 |
| VAR00020 | 115.2143 | 98.489 | -.329 | .786 |
| VAR00021 | 115.0714 | 101.764 | -.606 | .793 |
| VAR00022 | 115.2143 | 94.335 | -.012 | .773 |
| VAR00023 | 114.8571 | 82.901 | .696 | .745 |
| VAR00024 | 115.2143 | 89.566 | .412 | .761 |
| VAR00025 | 115.3571 | 94.247 | -.032 | .778 |
| VAR00026 | 114.8571 | 88.901 | .418 | .760 |
| VAR00027 | 114.9286 | 93.610 | .016 | .775 |
| VAR00028 | 115.2143 | 94.027 | -.007 | .775 |
| VAR00029 | 115.2143 | 96.181 | -.233 | .777 |
| VAR00030 | 115.1429 | 94.440 | -.027 | .773 |
| VAR00031 | 114.8571 | 82.901 | .696 | .745 |
| VAR00032 | 115.2143 | 89.566 | .412 | .761 |

| | | | | |
|----------|----------|--------|-------|-------------|
| VAR00033 | 115.3571 | 94.247 | -.032 | .778 |
| VAR00034 | 114.9286 | 88.379 | .459 | .759 |
| VAR00035 | 114.9286 | 93.610 | .016 | .775 |
| VAR00036 | 115.3571 | 93.170 | .112 | .770 |
| VAR00037 | 115.2857 | 95.143 | -.121 | .774 |
| VAR00038 | 115.2143 | 94.335 | -.012 | .773 |
| VAR00039 | 114.7857 | 84.027 | .560 | .750 |
| VAR00040 | 115.2143 | 89.566 | .412 | .761 |
| VAR00041 | 115.7857 | 90.797 | .267 | .765 |
| VAR00042 | 115.4286 | 89.648 | .621 | .759 |
| VAR00043 | 115.3571 | 94.247 | -.032 | .778 |
| VAR00044 | 115.0000 | 87.385 | .548 | .756 |
| VAR00045 | 114.9286 | 93.610 | .016 | .775 |
| VAR00046 | 115.3571 | 93.170 | .112 | .770 |
| VAR00047 | 114.9286 | 91.918 | .132 | .770 |
| VAR00048 | 115.1429 | 94.440 | -.027 | .773 |
| VAR00049 | 114.9286 | 81.918 | .761 | .742 |
| VAR00050 | 115.2143 | 89.566 | .412 | .761 |

Anexo 9: Prueba de normalidad.

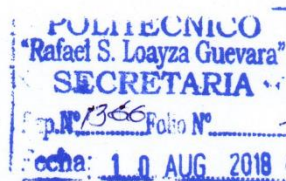
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Control | ,231 | 97 | ,000 | ,848 | 97 | ,000 |
| Funcionamiento | ,335 | 97 | ,000 | ,725 | 97 | ,000 |
| Expresión de emociones | ,282 | 97 | ,000 | ,730 | 97 | ,000 |
| Habilidades sociales | ,171 | 97 | ,000 | ,876 | 97 | ,000 |
| RELACIONES INTERPERSONALES | ,272 | 97 | ,000 | ,886 | 97 | ,000 |
| Relaciones de grupo | ,222 | 97 | ,000 | ,875 | 97 | ,000 |
| Cohesión de grupo | ,238 | 97 | ,000 | ,880 | 97 | ,000 |
| Calidad de vida laboral | ,191 | 97 | ,000 | ,903 | 97 | ,000 |
| Motivación | ,144 | 97 | ,000 | ,950 | 97 | ,001 |
| Políticas y reglamentos | ,265 | 97 | ,000 | ,814 | 97 | ,000 |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | ,225 | 97 | ,000 | ,909 | 97 | ,000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Anexo 10: Documento de autorización para la aplicación del instrumento.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

*file
2.10*

Arequipa, 10 de Agosto del 2018

Señor
Wilson Raúl Herrera Jimenez
Director de la I.E. Politécnico "Rafael Santiago Loayza Guevara"
Presente.

ASUNTO: AUTORIZACION

De mi especial consideración:


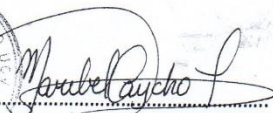
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que los señores:

- LLACSA CAMAC, GREGORIA NATIVIDAD
- RADO FLORES, REYNA MARLENE

Estudiantes de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes vienen desarrollando su trabajo de investigación titulado: "RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA – AREQUIPA 2018", por lo que solicito autorización para que las mencionadas estudiantes puedan realizar encuestas al personal que labora en la institución a su cargo.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Maribel Rocío Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA

INFORMES:

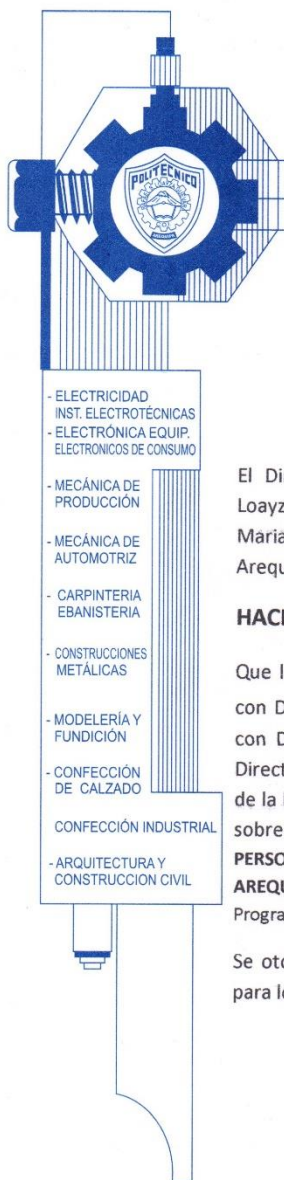
J.J. Ganoza N. 113 - 115 Urb. California
Tel. (044) 422509 / 485000 anexos: 7183 / 7187 / 7260

www.posgradoucv.com

CALLE CARLOS AREVALO 204 (CERCADO)

TELEFONO: 212493

E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe



**GRE A - UGEL - AS
POLITÉCNICO NACIONAL DE AREQUIPA
"Rafael Santiago Loayza Guevara"**

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Arequipa, 04 de Setiembre del 2018.

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Politécnico "Rafael Santiago Loayza Guevara" con Código Modular N° 0636019, del distrito de Mariano Melgar, Jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Sur, mediante la presente;

HACE CONSTAR:

Que las Profesora **Gregoria Natividad Llaca Camac**, identificada con DNI N° 29373084, y **Reyna Marlene Rado Flores**, identificada con DNI N° 30586029, han aplicado un encuesta dirigida al personal Directivo, Jerárquico, Docente, Auxiliar de Educación y Administrativo, de la Institución Educativa Politécnico "Rafael Santiago Loayza Guevara" sobre **"RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA-AREQUIPA-2018"**, para la Ejecución del proyecto de investigación del Programa de Posgrado de la **Universidad Cesar Vallejo de Trujillo**

Se otorga la presente a petición de las interesadas (Exp.1366-2018), para los fines que estimen por conveniente.

Atentamente:



Wilson Raúl Herrera Jiménez
Director de la I.E.-P. "Rafael S. Loayza Guevara"
Arequipa

W.R.H./DIREC
Lr./Sec
Cz/Arch

Anexo 11: Base de datos

Base de datos de Relaciones interpersonales para Alfa de Cronbach

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |

Base de datos de Clima organizacional para Alfa de Cronbach

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | p31 | p32 | p33 | p34 | p35 | p36 | p37 | p38 | p39 | p40 | p41 | p42 | p43 | p44 | p45 | p46 | p47 | p48 | p49 | p50 | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 8 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | | | |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | | | |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | | |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 |

Base de datos de Relaciones interpersonales

| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|------|------|------|-----|----------------|------|------|------|------------------------|------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------|------|------------|
| | Control | | | | | Funcionamiento | | | | Expresión de emociones | | | | habilidades sociales | | | | | Resultados |
| | pre1 | pre2 | pre3 | pre4 | Con | pre5 | pre6 | pre7 | Func | pre8 | pre9 | pre10 | ExpEm | pre11 | pre12 | pre13 | pre14 | habs | |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 29 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 33 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 27 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 25 |
| 8 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 36 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 29 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 | 35 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 29 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 33 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 27 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 25 |
| 20 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 36 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 29 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 | 35 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |
| 26 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 29 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 33 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 27 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 25 |
| 32 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 36 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 29 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 34 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 | 35 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 |
| 37 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |
| 38 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 29 |
| 40 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 33 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 27 |
| 43 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 25 |
| 44 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 36 |
| 45 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 29 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 | 35 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 |
| 49 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |
| 50 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 29 |
| 52 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 33 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 27 |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 25 |
| 56 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 36 |
| 57 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 29 |
| 58 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 59 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 | 35 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 |
| 61 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |
| 62 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 29 |
| 64 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 |
| 65 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 33 |
| 66 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 27 |
| 67 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 25 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 68 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 36 |
| 69 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 29 |
| 70 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 71 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 | 35 |
| 72 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 |
| 73 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |
| 74 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 75 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 29 |
| 76 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 |
| 77 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 33 |
| 78 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 27 |
| 79 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 25 |
| 80 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 36 |
| 81 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 29 |
| 82 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 83 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 | 35 |
| 84 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 |
| 85 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |
| 86 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 87 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 29 |
| 88 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 |
| 89 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 33 |
| 90 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 27 |
| 91 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 25 |
| 92 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 36 |
| 93 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4 | 2 | 1 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 29 |
| 94 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 95 | 3 | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 8 | 35 |
| 96 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 33 |
| 97 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 29 |

Evidencias fotográficas



Docentes en el frontis de la Institución educativa



Docente encuestando



Docente encuestando