



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Maribel Vásquez Cruz (ORCID: 0000-0002-8673-9898)

ASESOR:

Dr. Luis Montenegro Camacho (ORCID: 0000-0002-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

Chiclayo –Perú

2019

DEDICATORIA

A mi Esposo Abrahán, a
mis hijos Mónica, Abrahán
David, Juan Mateo y a
toda mi familia quienes
son la razón de mi
existencia por su
extraordinaria empatía, su
incondicional apoyo para
lograr la meta propuesta.

AGRADECIMIENTO

- La **Universidad César Vallejo**, que con su misión orientadora al mejoramiento de la calidad educativa ha hecho posible nuestra labor profesional.
- Los **profesores del Post grado**, de la maestría en Administración de la Educación, por haber contribuido académicamente en el logro satisfactorio de nuestras expectativas profesionales.
- A nuestro asesor **Dr. Luis Montenegro Camacho**, por su orientación esmerada y dedicada para realizar con éxito el presente trabajo, brindándonos en todo momento su apoyo profesional.

PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Influencia del Clima Institucional en las relaciones interpersonales Director, Profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA)

Maribel Vasquez Cruz

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobada por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, *21* de *Julio* de 20*19*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dr. Victor Augusto Gonzalez Soto*

SECRETARIO: *Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan*

VOCAL: *Dr. Luis Montenegro Curatillo*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Maribel Vásquez Cruz, egresado del Programa de Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo - Chiclayo, identificados con DNI N° 40744729

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

1. Somos autores de la tesis titulada: Influencia del clima institucional en las relaciones Interpersonales director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande
2. La misma que presentamos para optar el grado de: Maestría en administración para la educación.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoria, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.



Maribel Vásquez Cruz

Chiclayo, 19 Julio 2019

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Diseño de investigación.....	13
2.2. Variables.....	13
2.3. Población y muestra.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Métodos de análisis.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	38
Autorización para aplicación de proyecto de investigación.....	40
Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	41
Acta de aprobación de originalidad de la tesis.....	42
Reporte de turnitin.....	43
Autorización de la version final del trabajo de investigación.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la variable clima institucional	20
Tabla 2 Nivel de la variable relaciones interpersonales.....	22
Tabla 3 Puntuaciones obtenidas sobre nivel de clima institucional y relaciones interpersonales.....	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la variable clima institucional.....	20
Figura 2 Nivel de la variable relaciones interpersonales.....	22

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda la temática de la relación que tiene Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande, que presentan esta dificultad, realizando talleres preventivos, campañas en los colegios, actividades de promoción y prevención conducido por los investigadores en un tiempo óptimo y al alcance de todos los maestros.

Se detectó mediante la observación al inicio de la investigación con un regular nivel de clima institucional y eso obedecía al variable relaciones interpersonales de la institución educativa. Se planteó como objetivo general Determinar la influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales percibido del director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande. En donde se identificó dos variables en estudios, para lo cual se estableció una aproximación metodológica de la investigación con un diseño de investigación es descriptivo correlacional, no experimental y transversal, puesto que se van a correlacionar 2 variables en la que no habrá manipulación en las mismas, la población para la investigación estuvo conformada por 10 personas conformada por el director y docentes de la Institución Educativa; en donde la muestra es no probabilística, circunstancial y arbitraria, dado que todos las unidades de observación tienen las mismas características tomándose representada por el mismo número de la población por ser una población pequeña, en la cual se aplicó un cuestionario que midió el nivel de instrumento de la variable clima institucional y relaciones interpersonales de la institución educativa cuyo resultado se obtuvo un regular nivel, la misma que paso por la validación por juicio de expertos.

Finalmente, se concluyó existe el nivel de influencia directa de la variable clima institucional sobre la variable relaciones interpersonales determinado mediante correlación de Pearson siendo una correlación positiva alta 0.725, entre la variable clima institucional y relaciones interpersonales, significa que a mejor clima institucional habrá mejor relaciones interpersonales en los docentes y directivo de la institución educativa N°16211 Bagua Grande.

Palabras claves: Clima institucional, relaciones interpersonales, influencia

ABSTRACT

This research paper addresses the theme of the relationship that Influence of the institutional climate has on the interpersonal relationships director and teachers in the educational institution No. 16211 Bagua Grande, which present this difficulty, conducting preventive workshops, campaigns in schools, activities of promotion and prevention conducted by researchers in optimal time and available to all teachers.

It was detected by observing at the beginning of the investigation with a regular level of institutional climate and that was due to the interpersonal relationships variable of the educational institution. The general objective was to determine the influence of the institutional climate on the interpersonal relationships perceived by the director and teachers in the educational institution No. 16211 Bagua Grande. Where two variables were identified in studies, for which a methodological approach to research was established with a research design is descriptive correlational, not experimental and transversal, since 2 variables will be correlated in which there will be no manipulation in the same, the population for the investigation was conformed by 10 people conformed by the director and teachers of the Educational Institution; where the sample is non-probabilistic, circumstantial and arbitrary, since all the observation units have the same characteristics being represented by the same number of the population because it is a small population, in which a questionnaire was applied that measured the level of instrument of the variable institutional climate and interpersonal relations of the educational institution whose result was obtained a regular level, the same that went through the validation by expert judgment.

Finally, it was concluded that there is the level of direct influence of the institutional climate variable on the interpersonal relations variable determined by Pearson's correlation, being a high positive correlation 0.725, between the institutional climate and interpersonal relations variable, it means that the better institutional climate there will be better relations interpersonal teachers and director of the educational institution No. 16211 Bagua Grande.

Keywords: Institutional climate, interpersonal relations, influence.

I. INTRODUCCIÓN

Una gestión educativa hoy en la actualidad, se ha manifestado por distintos tipos y conjuntos de variables tanto internas como externas exigiendo cambios importantes a las organizaciones que son educativas en la realización de sus esfuerzos y la mejora para un logro de calidad en su totalidad: teniendo nuevos conceptos, esquemas de teoría y además estén orientados en su reestructuración en función de manera formal y sus respectivo implemento de estrategias y un manejo de materiales en las personas.

Se ha indicado verdaderos retos en su nueva direcciones, asumiendo nuevos estilos y capaz de liderazgo en su manejo de manera adecuada para las relaciones interpersonales, se ha tomado en cuenta como tener un intermediado para la soluciones de los problemas, en donde las personas se unen para un solo propósito que es significativo, a pesar de ello las mismas fuerzas separan y las mismas organizaciones educativas quedaran libres de la mediocridad ya que son principales creadoras de conflictos y esto conduce un mal clima institucional.

De la misma manera. El proyecto de la I.E N°16211 de Bagua Grande, manifiesta las relaciones interpersonales de la misma organización no son con éxito, ni armonioso menos eficiente, creando una falta de percepciones en su relación con apoyo a un rol de líderes, mal toma de decisiones, falta de apoyo y de un estímulo en donde el directo de la institución debe conseguir la meta institucional y generar un clima institucional adecuado y favorable para los estudiantes, personal administrativo, directivo y los que conforman este círculo de manera democrática y participativo.

En la gestión de capital social o las personas expertas en este recurso, también incluyen los recursos financieros por la demanda de habilidades especiales. La gestión de modernización es un trabajo de todos como equipo. El desafío de un liderazgo de competencia tenemos: líder tiene que lograr que su equipo sepa con quien trabaja, para lograr las tareas correspondientes, objetivos, estrategias, visión en las cosas comunes, actitudes positivas y estrictas pero que sean favorables para fomentar el proceso de seguir y tener el clima institucional bueno, sin mediocridad

ni burocracia, trabajando todos con el entusiasmo que se caractericen y estén todos convencidos en su trabajo realizado sin olvidar el equilibrio emocional y la gente se manifieste por un buen nivel de rendimiento

Tenemos también un liderazgo de motivación al personal, el trabajo con entusiasmo, un grupo identificado por el desempeño y un motivador al personal, favoreciendo esto las relaciones interpersonales y disminuir los conflictos que se manifiesten en este ámbito, teniendo la facilidad de satisfacción y una productividad adecuada para el buen clima institucional dentro de la I.E. la presente investigación se ha realizado con el fin de las variables se relacionen entre ellas directamente e intentando dar respuesta a ello con la pregunta de la investigación.

En la I.E.N°16211 Bagua Grande, en el nivel primario si bien es cierto el presente trabajo se ha apreciado la problemática de tres factores importantes, en donde el presente trabajo de investigación institucional en donde las relaciones interpersonales no son de éxito, armoniosa y menos eficientes, se ha puesto en evidencia la falta de relación con el rol de los líderes, es por ello se esta referencia a una deficiencia en su toma de decisiones con respecto a la instituciones, en la cual es capaz es generar un clima institucional apropiado en su manera democrático y participativo.

Son muchos los factores que se han influenciado en la I.E para un logro de calidad en la institución. En la actitud en sus acciones ellos dan la negativa o la problemática en su ambiente de trabajo dando sus principios en la educación, estos principios no son presentados. Sin embargo de esta manera se está siendo afectada por verse un ambiente o clima no adecuado y de esto debe mejorar.

Por la problemática se está observando una existencia de relación entre liderazgo que se ejerce por el director y las relaciones interpersonales de los trabajadores, estos dos variables están guardando relación con el clima institucional. Tenemos un ejemplo claro de liderazgo y se motiva las relaciones interpersonales para disminuir los conflictos y problemas teniendo facilidad de un grupo de trabajo, de esta manera cada colaborador es un líder que se va favoreciendo con un clima institucional ya adecuado.

La investigación ha permitido que la institución educativa se manifestó este diagnóstico, se está observando la práctica de un desarrollo de procesos y ver como los colaboradores responsables en su mejoría y poder asumir un mejor compromiso con cambios teniendo un conocimiento de la realidad, su sistema y el compromiso para transferir la información adecuada en los directivos de la institución educativa, la elaboración de un plan de mejora y elaborar propuestas de política con el fin de educar al nivel de la comunidad.

Dentro de las investigaciones internacionales y nacionales encontramos las siguientes:

Rosales (2005), en su la tesis “Calidad sin Liderazgo”, se analiza las determinadas acciones de utilizar una investigación descriptiva donde se utiliza como técnicas de observación, entrevistas, cuestionario o encuestas de una autoevaluación, se concluye al decir que los directivos de la institución educativa del nivel medio San Juan Argentina, han presentado conductas más de una administración que de un líder, para su institución educativa mejore.

Rodríguez, (2005) en la tesis titulado “El Clima Escolar” Lima, se ha concluido una evaluación dela sistemática del clima laboral e identificando características de negatividad en su ámbito, teniendo problemas y deficiencias, se ha logrado diseñar un programa de intervención que exige las dimensiones del clima, los elementos que se determina (participación, liderazgo, conflictos, cambios, relaciones interpersonales etc.).

Teniendo un perfeccionamiento para la mejora del clima en donde se exige una modificación de los elementos mencionados y determinar todas la características de un clima y sus variables que se han valorado negativamente.

Padilla (2005), en su trabajo de investigación en la Universidad Privada Antenor Orrego, se ha concluido que en las habilidades de un liderazgo de dirección estratégica, cohesión, negación y la toma de decisiones es la forma correcta para la respuesta de los integrantes la indeterminación, los alumnos no han reconocido las habilidades propiciados por ellos mismos.

Respecto a la relación entre habilidad es importante una motivación que lo perciban, para el público objetivo que se ha manifestado estar en un desacuerdo, sobre todo por el estilo que se está percibiendo en el público objetivo que se está desarrollando en la institución educativa, se puede decir que no hay un reconocimiento preciso que tenga el estilo de un desarrollo de categoría, una inclinación por un estilo de liderazgo directivo. Mediante esto los docentes, personal administrativo y estudiantes, tiene la preocupación en la relación que se da el liderazgo con la producción de las personas.

En cuanto a su marco de teoría se considera una influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales como teorías se han desarrollado los aportes del grado de confianza y un apoyo mutuo tenemos como un término que se está utilizando en las teorías de organizaciones que se describe como una cooperación en intercambio de recursos y habilidades, el trabajo en equipo y tener ese beneficio mutuo para los demás colaboradores.

Desde su aproximación de teoría se ha afirmado que el apoyo mutuo tiene mejores respuesta un mejor resultado a lo largo del tiempo, ya que las actitudes son desinteresadas, está considerado como un beneficio de las demás por encima del uno mismo, las personas egoístas están antes ellos que los demás y estas generan un desacuerdo a lo largo del tiempo.

Definición de Clima Institucional:

Está considerado como la relación existente entre la organización y el entorno laboral, ambiente en el que está trabajando o socializando tanto externa como interna. (Kat D. y Katn R., 1995)

En el enorme campo de las instituciones tanto públicas como privadas ha causado impacto de esta temática a raíz del concepto de las organizaciones como sistemas abiertos que se preocupan en estudiar de manera profunda la psicología laboral, la satisfacción laboral, la moral laboral y el desempeño laboral, en lo general y dinámico en su consideración de una organización como parte del ambiente laboral de sus comportamientos individuales y de grupo. Se ha precisado un descubrimiento de organizaciones de un entorno psicológico y significativo para los

miembros en donde se conduce a una formulación de conceptos del clima institucional. (Peiró, 2006).

Bustos, Miranda, Peralta (s.f) ellos señalan que el clima organizacional esta intervenido por las características de un ambiente mejorado para la organización en la que se desempeña los miembros de ese ámbito, estas características son tanto internas como externas.

Las características estas manifestadas de manera directa e indirecta por todos los colaboradores en que desempeñan en ese clima institucional, ya que cada colaborador tiene diferentes percepciones en distintos ambientes en las que se están desarrollando

El clima institucional es un cambio de manera temporal en las actitudes de cada colaborador por maneras diferentes: días finales de cada cierre en el año, procesos de reducción del personal, incremento de salario, entre otros. Por ejemplo el aumento de motivación tiene a la vez un aumento en el clima institucional, en su puesto de ganas por el trabajo, la disminución de motivación este influye también el clima institucional ya sea por problemas, frustración o alguna razón de insatisfacción por necesidad.

Las características de la organización son relativas y permanentes en el tiempo, estas se han diferenciado de una a otra organización y de una sección dentro de otra empresa o de la misma.

El clima, al lado de las estructuras y sus características institucionales tanto de los colaboradores que lo conforman y forman parte de un sistema dependiente y dinámico.

Dimensiones del Clima en las organizaciones:

En una organización se encuentra muchas escalas de climas institucionales, esta de acuerdo como un beneficiado o afectado tenemos según:

- Litwin y Stringer El clima organizacional está compuesto por las siguientes dimensiones: estructuras, responsabilidades, recompensas, desafíos, relación entre los integrantes, cooperaciones, estándar laboral, conflictos e identidades.

La investigación estuvo señalada en que la elaboración del clima institucional tuvo un proceso sumamente largo y complejo en la organización de su entorno y los factores de las personas. Las empresas e instituciones han reconocido que los activos importantes son los factores de las personas. Estar seguros de su importancia del recurso humano, las organizaciones que están requiriendo con contar con los mismos mecanismos de una medición periódica en su clima institucional que va emparentado con la motivación del personal y antes señalado con la repercusión de su comportamiento y desempeño laboral

En el acuerdo a la investigación se sabe que el proceso tiene un conocimiento profundo a la creatividad, materia y síntesis de las cosas que se esta componiendo a través del clima institucional ofreciendo una calidad de vida laboral mejorada

- Otro instrumento para medir el Clima Institucional, tenemos un cuestionario que se ha desarrollado por Pritchard y Karasckl (citado por Dessler 1993) esta basado en sus dimensiones.

Escala de evaluación del clima laboral:

La investigación se ha tomado un punto que es de referencia a los estudios que se han realizado en el medio como la Dra. Palma, una de las personas que tiene estudios sobre el clima laboral, razón por la cual están siendo una definición sobre su manual de clima laboral como base tenemos:

La suma de culturas institucionales son un conjunto de normas, valores y hábitos que esta practicando los colaboradores en la institución en la forma de comportamiento. Este aplicado en distintos organizaciones y empresas, por lo tanto en los hospitales o cualquier otra institución es un término de consideración para la mejora.

Las normas aplicadas al tema de gestión esta estipulado y aprobado según el régimen de cada organización y debe ser respetado pro los colaboradores que trabajan en cada organización. Cada norma debe estar escrita detalladamente en cada documento de cada gestión empresarial: un manual de funciones y

organización, planes de capacitación, planes estratégicos, etc. El clima institucional es una manera de mirar cada colaborador sus características y cualidades de gestión en su organización, a su evaluación del clima institucional ha tenido una parte de cultura y esta siendo dificultoso por su complejidad.

El Concepto "Clima Institucional" en Educación.

Howell (1979), se ha expuesto preguntas por el clima de una institución educadita, y se ha preguntado por lo negativo de cada situación escolar. (p.21)

Asimismo, Halpin y Crofts (1963), con la investigación publicada "El clima institucional de la escuela", se ha introducido de manera oficial el clima institucional de educación, partiendo desde un concepto del clima institucional como la experiencia de cada colaborador de las instituciones. se han asumido diferentes percepciones del ambiente interno por parte de cada participante en las instituciones educativas es de valido su fuente de datos, las personas manifiestan que cada ambiente interno de cada organización es diferente sus experiencias no es base de la realidad tal cual la describen los jefes. El propósito de cada captación de un clima institucional es tener una descripción mas objetiva y cada una con percepciones diferentes para un buen clima institucional

Para Halpin (1976), las características de ambiente psicológico son propicias de un sistema social que marcan, define, limita y se determina por un clima institucional. Con el fin de afirmar una organización con un clima institucional adecuado y de acuerdo a cada personalidad de cada colaborador. En este ámbito se ha confirmado que se debe conocer el clima de cada ambiente de la institución es recomendable y es útil ver el comportamiento y ayudar a mejorar la institución en la cual vas a trabajar para su mejoramiento, dirigir con estrategias es una de las posibles soluciones, entender el comportamiento de cada colaborar.

Por ellos en los años actuales para referir a una institución educativa, muchos de los investigadores hablan de una atmosfera, tonos, culturas, sentimientos y sobre todo carácter. El concepto del clima institucional esta usado y relacionado al la psicología de cada persona y como se desenvuelve en ese ámbito.

Por las consideraciones anteriores, para Lickert (1967), los motivos por que las instituciones describen el clima institucional como las acciones de una interacción, su influencia son existentes a cada una de ellas, esta especificado en su trabajo de investigación, es concreta y el resultado por parte de ellas son un logro y una tarea dificultosa al establecer patrones de interacción en la estructura de cada institución con el individuo y su grupo en la que labora.

El proceso de interacción y su sistema de interacción – influencia, incluye los procesos de comunicación, motivaciones, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación.

En referencia al clima institucional educativo, Webster's Third New International Dictionary (1992) se ha expresado en la que incluye metas de programación en sus aprendizajes, los factores de comprensión en el clima y su determinación en la calidad, elementos de operación educativa y las necesidades básicas de cada persona en cada organización educativa, en atender lo que requiera y las metas establecidas por cada programa de desarrollo efectivo de sus integrantes

Benne (1975), se ha expuesto en orden todas las ideas 4 elementos de la cuales no rigen ante una institución que deberán ser cambiados en saber:

1. Mirar a los colaboradores como sujetos de no tener la capacidad.
2. Ignorar la integración de sentimientos y emociones
3. Aumentar la autoridad y disciplina
4. Contentarse con transmitir la cultura heredera

Este estilo es muy general en no motivador a los colaboradores en su desarrollo en la institución y su mejora para llegar a cumplir los objetivos en su clima institucional.

En el clima institucional debe ser una tarea de todos los colaboradores, personal y entre otros, para mejorar esta variable para ello se necesita que los directivos tengan disciplina y a la vez mantenga programas y capacitaciones para ello y su mejora.

Las relaciones interpersonales

- Los contactos superficiales en donde existan personas en su realización de las actividades. (mercedes rodríguez velázquez)
- La habilidad que tienen las personas de su interacción entre ellas. (omar pacheco).
- El amor que siente por otra persona, respetando los derechos y sus deberes personales y ser cortés con las personas (juan reynolds).
- Relación que se establezca en grupos sociales mediante una amistad y más. (fredy quispe ticona)
- Es la interacción a través de un medio de comunicación en que se desarrolla entre las personas o grupo de personas en las cuales uno establecimiento o institución en la cual labora o en su ámbito. (Georgina Ehlermann).
- Es una habilidad con que nacemos y se desarrolla y perfecciona hasta el final de la vida. (paula troncoso muñoz).
- Son las capacidades de trabajar en forma conjunta con metas definidas, trabajando a diario y de forma oportuna con las personas que nos rodean. (carmen cifuentes).
- Respetar a los demás que laboran en la institución y compartir una excelente comunicación en su alcance de los objetivos más comunes. (AG).
- Sus capacidades para tener la comunicación entre los demás, con respeto y lazos de una comunicación de manera efectiva. (A G.)
- Las capacidades se han desarrollado de manera integral a través de encontrar sentidos de vivencias sociales e individuales, buscando una felicidad.

- Relación entre las personas que se tiene alrededor de compartimientos, inquietudes y logros. (trola karina estrada g.)
- Capacidades en que poseen las personas para una interacción con otras personas respetando los derechos, su óptima comunicación y trabajos para un objetivo común en el labor en que se relacionan. (Jénifer De Jesús Jaramillo Rolas).
- Las etapas en que las personas se relacionan de manera profunda con otras personas y su amistad o negocios y respeto mutuo de opiniones en las sugerencias relacionadas al tema (relaciones interpersonales) representando las interacciones de manera cotidiana que tiene un lugar entre los miembros de un grupo de trabajos. (omar vidal cabrera).

Clima institucional y manejo de conflictos en la escuela

Al construir una adecuada autoestima en los hijos y estudiantes se tiene las siguientes pautas:

1. se recuerda y se recomienda a la personas que manifestemos o no, se haga lo que haga siempre habrá alguna persona en la organización que no esta de acuerdo.
2. Se evita la comparación de irrealidad con otras personas. Ninguna persona es igual a la otra per lo tanto se deberá tener que equilibrar sus actitudes, todas las personas tiene talentos y debilidades particulares.
3. Dejar de imaginar de manera continua los fracasos y errores del pasado. Estar recordando las experiencias de manera negativa los recuerdos y que hacen conducir a las personas desarrollen su autoestima de manera negativa.

4. Enseñar a usar a los miembros de la familia como:

- La siguiente vez lo harán mejor.
- Estuvo increíble
- El esfuerzo es logro

Después de ver esta realidad, me hago el siguiente **enunciado del problema**:
¿Cuál es la influencia del clima institucional en, las relaciones interpersonales percibido por el director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande?

Podemos decir que esta investigación se **justifica** porque ha permitido obtener nuevos conocimientos en su relación entre las variables como relaciones interpersonales y clima institucional en la I.E., por lógica a la sociedad se basa a la toma de decisión al futuro y planes para su mejoramiento en la institución

La importancia de este trabajo de investigación radica en que vamos a conocer en primer lugar como se encuentra el clima de la Institución Educativa, luego vamos a conocer las relaciones interpersonales, luego vamos a establecer si existe o no relación entre ambas variables, para que posteriormente en base a los resultados encontrados, en otros estudios busquemos la solución a los problemas que presenta la I.E. para resolverlos mediante talleres de capacitaciones, reencuentros de sano esparcimiento, etc. en pro de la mejora de la calidad de la Institución.

Como **objetivo general** de la investigación tenemos:

Determinar la influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales percibido del director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande

Como **objetivos específicos** tenemos:

Identificar el nivel de influencia del clima institucional del director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande.

Determinar el grado de relaciones interpersonales del director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande.

Identificar el grado de relación entre la influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande.

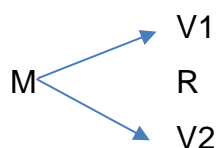
Por último la hipótesis del presente estudio queda formulada de la siguiente manera; Si existe relación entre la influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales percibido del director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande.

II. MÉTODO

1.1. Diseño de investigación.

El alcance de la investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 93) corresponde al tipo descriptivo correlacional en donde se describirá las variables clima institucional y relaciones interpersonales para luego se establecerá una vinculación entre las mismas como resultado del objetivo general de la investigación.

El diseño corresponde a la investigación no experimental descriptiva correlacional y estará expresado en el siguiente diagrama de investigación:



Donde:

V1 es la variable clima institucional

V2 es la variable relaciones interpersonales

R es la vinculación entre ambas.

1.2. Variables.

Clima institucional.

Relaciones interpersonales

Definición conceptual.

Variable independiente.

Clima Institucional.

Es una manera de mirar cada colaborador sus características y cualidades de gestión en su organización, a su evaluación del clima institucional ha tenido una parte de cultura y esta siendo dificultoso por su complejidad. (kat D. Y kantn R; 1995).

Variable dependiente

Relaciones interpersonales.

Los contactos superficiales en donde existan personas en su realización de las actividades, la habilidad que tienen las personas de su interacción entre ellas y la relación que se establezca en grupos sociales mediante una amistad y más. (Juan Reynolds).

VARIABLES	CATEGORIAS Y CONCEPTOS	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	INSTRUMENTOS
VI. CLIMA INSTITUCIONAL	<p>Es una manera de mirar cada colaborador sus características y cualidades de gestión en su organización, a su evaluación del clima institucional ha tenido una parte de cultura y esta siendo dificultoso por su complejidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento labora • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • ALTO • MEDIO • BAJO 	<p>Aplicación del cuestionario</p>

VARIABLE	CONCEPTOS	DIMENSIONES	CATEGORÍAS	INSTRUMENTOS
<p align="center">VD. RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>Los contactos superficiales en donde existan personas en su realización de las actividades, la habilidad que tienen las personas de su interacción entre ellas y la relación que se establezca en grupos sociales mediante una amistad y más.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización 	<ul style="list-style-type: none"> • ALTO • MEDIO • BAJO 	<p align="center">Aplicación de cuestionario</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento laboral 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales 		

1.3. Población y muestra

La población

Lo conforman por 10 colaboradores tanto el director como los docentes de la Institución Educativa N°16211 del Bagua Grande.

Trabajadores	N° de trabajadores
Director	01
Profesores	09

Muestra:

Por ser un grupo menor se tomará la misma población como muestra.

1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La observación, así mismo Ludewig (1998) En la práctica educativa, la observación es uno de las herramientas de mayor riqueza que tiene el maestro para diagnosticar y obtener datos sobre las habilidades y destrezas de los alumnos, sea de forma general o personal, en el interior o exterior del salón de clase. Para ello la herramienta a utilizar será una lista de cotejo.

Lista de cotejo Lafourcade (1994) La lista de cotejo es una herramienta de búsqueda de información muy utilizada en las investigaciones de este tipo. Esta herramienta es utilizada para registrar las apreciaciones, consistentes en un listado de cualidades en relación a la conducta de los alumnos y el logro de competencias, habilidades y talento, indicando cuales se manifiestan y cuales están ausentes.

La herramienta usada es adecuada para anotar la realización y logro de acciones con su cuerpo, habilidades de motricidad, o bien las conclusiones o producciones de las actividades desarrolladas.

Validez y Confiabilidad de los instrumentos aplicados

Validez

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los elementos de la herramienta se genera a través de la relación que muestran las preguntas entre ellas mismas y la concepción para el cual fue concebida.

El análisis con el objetivo de evaluar la condición del trabajo en cuestión de

Pertinencia: Nivel en que las herramientas seleccionadas (lista de cotejo, guía de observación) son pertinentes para la producción conclusiones perdurables y congruentes a lo estipulado con los conceptos de estudio destinados para cada uno de ellos.

Objetividad: Nivel en que las herramientas están intervenidas por inclinaciones y orientaciones de los expertos que lo realizan y explican.

1.5. Procedimiento.

Para el procedimiento del recojo de información, en primer lugar teniendo en cuenta el marco teórico se elaborará la operacionalización de variables y en base a esta, sobre todo en los indicadores se elaborarán los instrumentos que evaluarán ambas variables, que previamente a ser aplicadas pasarán por la validación de juicio de expertos tanto en su contenido como en su constructo mediante la aplicación del coeficiente de Aiken y se determinará su confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

1.6. Métodos de análisis

Para el análisis e interpretación estadística se usará los índices descriptivos, que facilitará la entrega la información organizada de los datos recogidos de la evaluación de las variables desintegración familiar y rendimiento académico, para efectos de encontrar la correlación entre ambas variables se utilizara la herramienta estadística Coeficiente Correlacional de Pearson.

1.7. Aspectos éticos.

La investigación se desarrolla teniendo en cuenta los siguientes:

Respeto a los principios éticos de los participantes; así como a los derechos que le asisten. El respeto al tratamiento de información de fuentes bibliográficas; así como la confidencia de la información que se extraiga producto de la investigación en los niños.

III. RESULTADOS.

Para la elaboración de los resultados se apoyó en la aplicación del instrumentos el test de clima institucional y relaciones interpersonales.

Tabla 1 Nivel de la variable clima institucional

Valoración	F	%
Malo	0	00.00
Regular	8	80.00
Bueno	2	20.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia

Nivel de la variable clima institucional

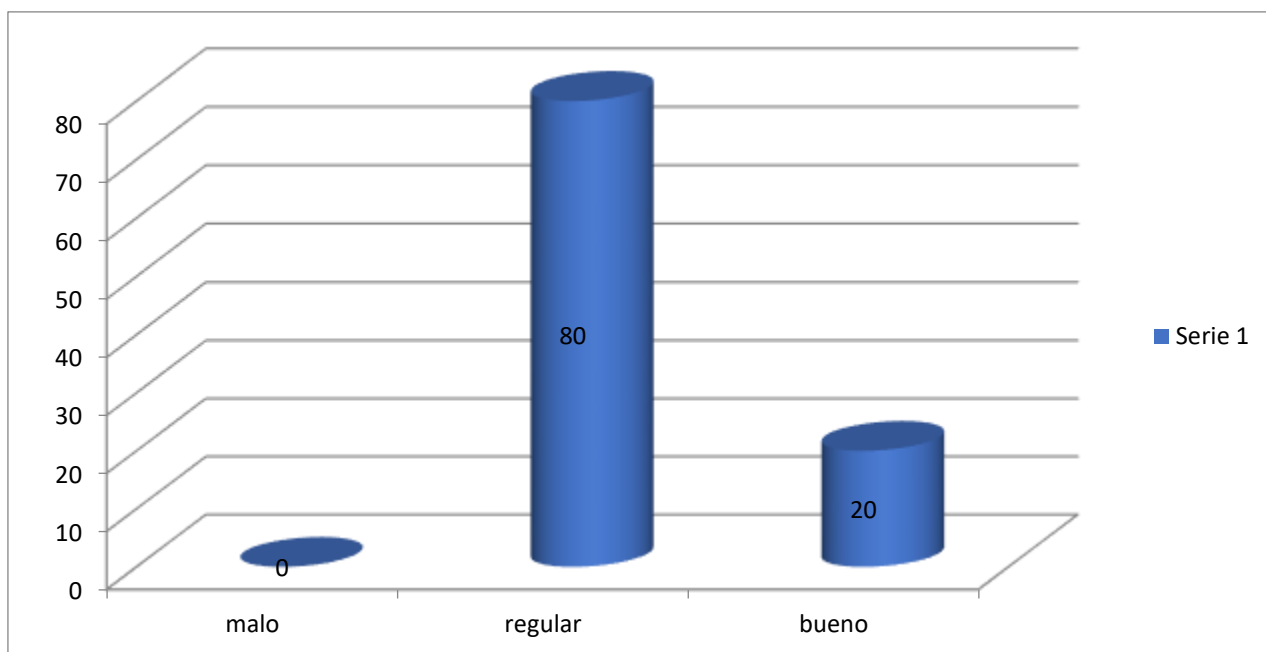


Figura 1:

Para determinar el nivel variable clima institucional, según la encuesta aplicada al personal, se determinó lo siguiente:

En la categoría malo, no se encontraron personas que manifiestan que tener un mal nivel de la variable.

En la categoría regular, se encontraron 8 personas con un porcentaje de 80% que manifiesta que tener un regular nivel de la variable.

En la categoría bueno, se encontró a 2 personas con un porcentaje de 20% manifiestan que tener un buen nivel de la variable.

Tabla 2 Nivel de la variable relaciones interpersonales

Valoración	f	%
Malo	0	00.00
Regular	6	60.00
Bueno	4	40.00
Total	10	100.00

Fuente: Elaboración propia

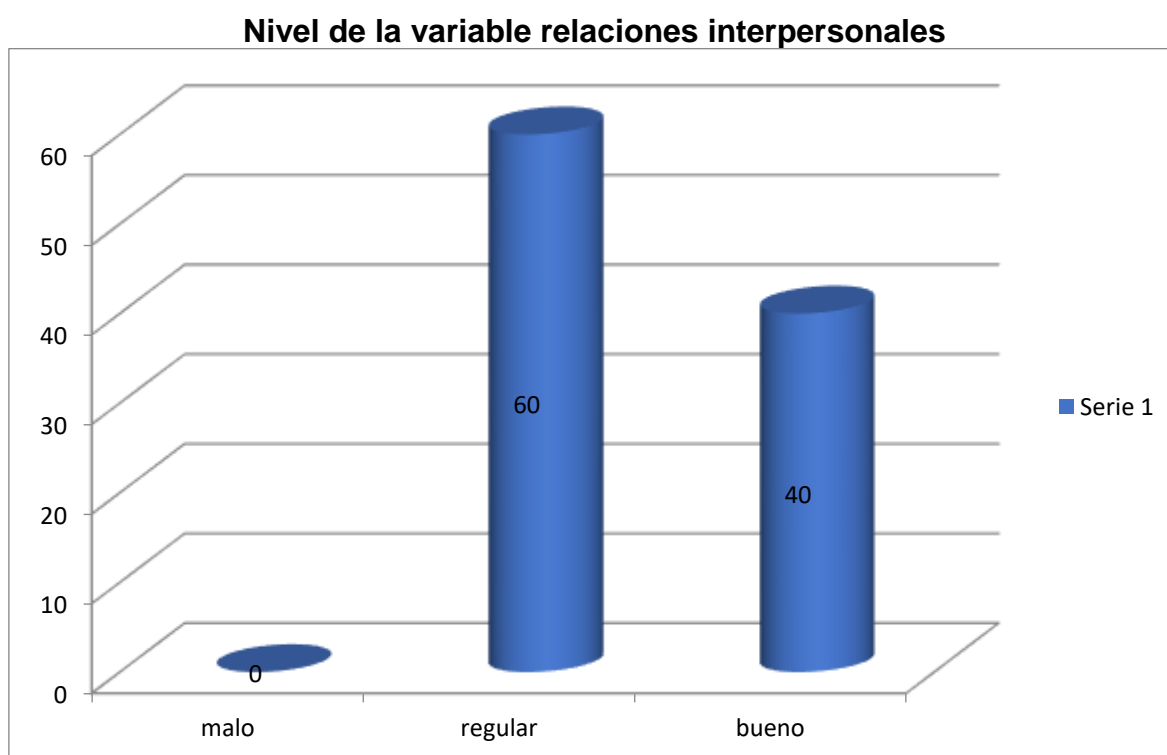


Figura 2, Para determinar el nivel variable relaciones interpersonales, según la encuesta aplicada al personal, se determinó lo siguiente:

En la categoría malo, no se encontraron personas que manifiestan que tener un mal nivel de la variable.

En la categoría regular, se encontraron 6 personas con un porcentaje de 60% que manifiesta que manifiestan que tener un regular nivel de la variable.

En la categoría bueno, se encontró a 4 personas con un porcentaje de 20% manifiestan que tener un buen nivel de la variable.

Tabla 3 PUNTUACIONES OBTENIDAS SOBRE NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES

ESTUDIANTES	CLIMA INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES
1	10	41
2	11	44
3	12	43
4	10	41
5	15	44
6	11	44
7	13	46
8	12	46
9	14	45
10	10	41

Fuente: Elaboración propia

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los usuarios, presentados en tabla N°04, se obtuvo el siguiente resultado:

$$= \text{COEF.DE.CORREL (Clima institucional y relaciones interpersonales)} = 0.725$$

Lo que nos indica que existe alta correlación directa entre las variables clima institucional y relaciones interpersonales.

IV. DISCUSIÓN.

Los resultados de esta investigación, comprueban la hipótesis propuesta sobre la influencia de las relaciones interpersonales en el clima Institucional de la Institución educativa N°16211 Bagua Grande.

En el siguiente párrafo presentamos el análisis y discusión de los resultados obtenidos, producto de la recolección de los datos mediante el cuestionario de la escala del likert, a los docentes y director de la institución educativa.

En cuanto al cuestionario único aplicado a los docentes, trabajadores y padres de familia se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel más bajo en cuanto a las relaciones interpersonales en los docentes y director de la Institución Educativa de influencia en las relaciones interpersonales percibida por los trabajadores de la institución educativa N°16211 Bagua Grande. El trabajo de investigación se basó a su semejanza de acuerdo algunos autores de trabajos de diferentes lugares:

La investigación ha permitido que la institución educativa se manifesté este diagnóstico, se está observando la práctica de un desarrollo de procesos y ver como los colaboradores responsables en su mejoría y poder asumir un mejor compromiso con cambios teniendo un conocimiento de la realidad, su sistema y el compromiso para transferir la información adecuada en los directivos de la institución educativa, la elaboración de un plan de mejora y elaborar propuestas de política con el fin de educar al nivel de la comunidad.

Rosales (2005), en su la tesis “Calidad sin Liderazgo”, se analiza las determinadas acciones de utilizar una investigación descriptiva donde se utiliza como técnicas de observación, entrevistas, cuestionario o encuestas de una autoevaluación, se concluye al decir que los directivos de la institución educativa del nivel medio San Juan Argentina, han presentado conductas más de una administración que de un líder, para su institución educativa mejore.

Rodríguez, (2005) en la tesis titulado “El Clima Escolar” Lima, se ha concluido una evaluación dela sistemática del clima laboral e identificando características de

negatividad en su ámbito, teniendo problemas y deficiencias, se ha logrado diseñar un programa de intervención que exige las dimensiones del clima, los elementos que se determina (participación, liderazgo, conflictos, cambios, relaciones interpersonales etc.).

Teniendo un perfeccionamiento para la mejora del clima en donde se exige una modificación de los elementos mencionados y determinar todas las características de un clima y sus variables que se han valorado negativamente.

Padilla (2005), en su trabajo de investigación en la Universidad Privada Antenor Orrego, se ha concluido que en las habilidades de un liderazgo de dirección estratégica, cohesión, negación y la toma de decisiones es la forma correcta para la respuesta de los integrantes la indeterminación, los alumnos no han reconocido las habilidades propiciados por ellos mismos.

Respecto a la relación entre habilidad es importante una motivación que lo perciban, para el público objetivo que se ha manifestado estar en un desacuerdo, sobre todo por el estilo que se está percibiendo en el público objetivo que se está desarrollando en la institución educativa, se puede decir que no hay un reconocimiento preciso que tenga el estilo de un desarrollo de categoría, una inclinación por un estilo de liderazgo directivo. Mediante esto los docentes, personal administrativo y estudiantes, tiene la preocupación en la relación que se da el liderazgo con la producción de las personas.

La suma de culturas institucionales son un conjunto de normas, valores y hábitos que está practicando los colaboradores en la institución en la forma de comportamiento. Este aplicado en distintas organizaciones y empresas, por lo tanto en los hospitales o cualquier otra institución es un término de consideración para la mejora.

La norma aplicada al tema de gestión está estipulado y aprobado según el régimen de cada organización y debe ser respetado por los colaboradores que trabajan en cada organización. Cada norma debe estar escrita detalladamente en cada documento de cada gestión empresarial: un manual de funciones y organización, planes de capacitación, planes estratégicos, etc.

El clima institucional es una manera de mirar cada colaborador sus características y cualidades de gestión en su organización, a su evaluación del clima institucional ha tenido una parte de cultura y está siendo dificultoso por su complejidad. Sin embargo el claro conocimiento de estas relaciones e interrelaciones, son el sustento para la visión prospectiva de la organización consecuentemente para una mejor planificación-

Finalmente se percibe de acuerdo a los datos analizados que hay diferencia bien marcadas entre los trabajadores de dicha Institución educativa, teniendo en cuenta que se recomienda trabajar para mejorar las relaciones interpersonales y por ende mejorará el clima organizacional

V. CONCLUSIONES

- 1.- El clima institucional depende de las relaciones interpersonales de los docentes y director de la Institución Educativa.
- 2.- El grado de confianza y apoyo mutuo influye en las relaciones interpersonales en los docentes y director de la Institución Educativa.
- 3.- El manejo de conflictos y el grado de participación de docentes y director de la Institución Educativa interviene en las relaciones interpersonales.
- 4.- la aplicación de las capacidades de los trabajadores y el grado de creatividad, desarrollo se involucran en las relaciones interpersonales.
- 5.- El estilo del liderazgo predominante y los métodos de control permiten mejorar las relaciones interpersonales en los docentes y director de la Institución Educativa.
- 6.- Los estímulos y recompensas mejoran las relaciones interpersonales.

VI. RECOMENDACIONES

- A los líderes de las instituciones educativas, deben priorizar la mejora de las relaciones interpersonales de sus docentes con el director y viceversa a fin de propiciar un buen clima institucional por el bien de los integrantes de la comunidad educativa, lo que consecuentemente se traducirá en un mejor servicio educativo para los estudiantes.
- Al director propicie la firma de convenios con universidades a fin de que estudiantes de las especialidades afines a la temática en estudio desarrollen tantas prácticas profesionales e investigaciones, contribuyendo con ello con el buen clima institucional.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional de Rectores, www.anr.edu.pe

Palma Sonia, (2004). Manual de escala clima laboral. 2004 1era. Edición. Lima.

Resolución N° 0098-2002-R-UNE. Empezó a funcionar con dos especialidades:
Administración de Empresas y Turismo y Hotelería, 2002.

LEY del sistema Nacional de evaluación acreditación y certificación de la calidad educativa, dado por el congreso de la republica,<http://www.cip.org.pe/documentos/documentos/LeySINEACE.pdf>

Álvarez Valverde Shirley, (2002), La cultura y el clima institucional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología abril-agosto 2001, Tesis para optar el título de Licenciada en comunicación, UNMSM 2002.

Frías Díaz Daniel A, (2003) Clima institucional entre grupos de docentes secundarios de una unidad de Servicios Educativos de Lima metropolitana, tesis UPSMP, 2003.

Lainfiesta, E. (2005). Factores que afectan el clima institucional en una empresa de la industria metal – mecánica. Tesis inédita, Universidad del Pacífico, Perú.

Casasola, B. (2005). Evaluación del clima institucional de una empresa farmacéutica. Tesis inédita, Universidad Rafael LandíunTrang Web nay coi cung hay, vao coi thu di <http://www.freewebtown.com/gaigoisaigon/>

Crespo de Acosta Aída, (2000) Clima afectivo del aula, la atracción interpersonal con el rendimiento Académico y la evaluación al profesor, tesis presentada para optar el grado académico de doctor en educación de la Universidad

Nacional Experimental Simón Bolívar, Rev. Resúmenes VOI 1 N° 1, marzo, Venezuela,

Lamoyi Bocanegra, C.L.: (2009) "Clima Institucional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 111.

Fernández, T. (2004). Clima Institucional En Las Escuelas: Un Enfoque Comparativo Para México Y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(2). Recuperado dirección electrónica: <http://www.ice.deusto.es>.

Davis, G. y Thomas, M. (1999). Escuelas eficaces y profesores eficientes. Madrid, España: La Muralla.

Nieves, Freddy E., (1997) Desempeño docente y clima institucional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua. Paradigma, R. ISSN 1011-2251, N° 2.

Kat Daniel, Katn Robert, (1995), Psicología de la organización, editorial Trillas, México.

Peiro José M. (1999), Cultura y cambio institucional en Revista de Psicología UNMSM año III, N° 04, 2006.

Elena Maisch Molina, Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima

institucional, <http://74.125.47.132/search?q=cache:ub41BaPUE3YJ:blog.pucp.edu.pe/action.php%3Faction%3Dplugin%26name%3DLinkCounter%26type%3Dc%26k%3D20061013>

Clima%2Binstitucional.doc+Paulina+Bustos+Mauricio&cd=2&hl=es&ct=cln
k&gl=pe

Sandoval Caravedo María del Carmen, (2004) Concepto y dimensión del clima institucional, hitos de ciencias económico administrativo; 27:78-82.

Dessler, (1974), Organización y administración enfoque situacional, México, Prentice Hall.

Halpin A. y Croft D. (1963). The Organizational Climate of Schools. Chicago: The Midwest Administration Centre, the University Of Chicago.

Shein Edgar (1995), Organización y la profesión de administración de empresa, en David A Kolb Irwin m., Rubin, James M, McIntyre, Editorial Prentice, Hall México.

Howell, B. (1979), The Essence Of School Climate. Tulsa: A Cadre Publications Center.

Halpin, A. (1976). Theory and Research in Administration. N.Y.: Mc Millan Inc.

Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. N. Y: Mc Graw Hill.

Likert, R. (1961). New Patters of Management. N. Y: Mc Graw Hill.

Barker, R (1964). Ecological Psychology: Concepts And Methods For Studying The Environment Of Human Behaviour. Stanford, C.A. Stanford University Press.

- Álvarez, G. (1992). El Constructo Clima Institucional. Conceptos Teóricos e Investigaciones y Resultados Reiterantes. Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol 11. (25 – 50).
- Benne, K (1975). The Humanization Of Schooling. Journal of education. 157 (2), 44 – 60.
- Gilchrist, R. (1977). Risktaking Turtles Move Toward Positive School Climate. Thrust for educational leadership, 7 (2), 10 – 11, 28.
- Flanagan, K. (1983). Improving The Climate In Rural Schools Trough And Individualized Staff Development Program. Paper presented at the annual meeting of the rural education association. Manhattan, Ks, October, 16 - 18.
- Lazzotte, L. (1980). School Learning Climate And Student Achievement. Tallahassee, Fl, Florida State University.
- Coleman, J. et al. (1966). Equality Of Educational Opportunity. Washington D.C: US: Government Printing Office.
- Squires, C. (1981). Improving Classrooms And Schools: What"s Important. Educational Leadership. 39 (3), 174 – 179.
- Halpin, A. (1976). Theory And Research In Administration. N. Y: Mc Millan Inc.
- Cornell, F. (1955). Socially Perceptive administration. Phi delta kappa, 36, 6, 219 – 223.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Institucional. México: Pearson Educación.

- Acosta, J. (2011). Trabajo en equipo. Madrid: ESIC. Agüera Ibáñez, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Alborés Cabaniña, P. (2005). Comunicaciones interpersonales. España: Ideaspropias.
- Amorós, Eduardo. (2007). Comportamiento organizacional. Lambayeque: USATEscuela de Economía.
- Arteaga Chigne, V. (2006). Tesis de Maestría "Grado de Relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional Percibido por los Trabajadores de Institución Educativa Nacional "A" del Peru. Lima-Perú: Recuperado de <http://www.enplenitud.com/download/tesis01.pdf>.
- Auyoub, J. (2010). Estilo de liderazgo y su eficacia en la administración pública. Mexico: Lulu.
- Baguer Alcalá, Á. (2009). Dirección de personas. España: Ediciones Díaz de Santos. 95
- Bisquerra, R. (1987). Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa. Barcelona: PPU.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Biblioteca Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). Relaciones humanas (3a ed.). México: Thomson. De Los Ángeles Gill Estallo, María; Giner

- De La Fuente Fernando. (2010). Cómo crear y hacer funcionar una empresa. Madrid: ESIC Editorial.
- Díez Freijeiro, S. (2006). Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa. España: Ideas propias editorial.
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Garza, D. (2010). El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública. Tesis de maestría inédita, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas-México). Recuperada de <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>
- George, D. y Mallery, P. (1995). SPSS / PC + Paso: Una guía sencilla y referencia. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- González, M. (2010). Habilidades directivas. Málaga-España: Innovación y cualificación.
- Hellriegel, Don; Slocum, John W. (2009). Comportamiento organizacional. México: Cengage Learning Editores. 96
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A.
- López, V. (2012). El ambiente escolar incide en los resultados PISA 2009: Resultados de un estudio de diseño mixto. Fondo de investigación y desarrollo en educación.
- Martínez, J. (2010). Teoría y práctica en recursos humanos. Germany: Grin.

- Martínez, M. y Salvador, M. (2005). Aprender a trabajar en equipo. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Matos, M. (2009). Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Zulia: MaracaiboVenezuela.
- Mejía, E. (2005a). Metodología de la investigación científica. Lima: UNMSM.
- Méndez, C. (2010). Clima organizacional en Colombia. Colombia: Universidad del Rosario.
- Molocho, N. (2010). Tesis Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01-Lima Sur. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC.
- Pari, R. (2008). Relación entre clima laboral y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Pedro A. Labarthe de Lima en 2008. Tesis de maestría inédita, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta, Lima - Perú). Recuperada de <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-laboral-y-desempeñodocente/279428.html>. 97
- Pelaes, O. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Porret, M. (2010). Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC Editorial.

- Puchol, L. (2012). Habilidades directivas. Madrid: Díaz de santos.
- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la Lengua Española (22.a ed.). (Tomo I, II). Madrid, España: Espasa Calpe, S.A.
- Saccca, J. (2010). Tesis de Relación entre el Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Sanz, G. (2005). Comunicación efeciva en el aula. Barcelona: Editoria GRAÓ.
- Segredo, A. (2010). Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la misión médica cubana.República Bolivariana de Venezuela. (Tesis de maestría inédita, Escuela Nacional de Salud Pública, Venezuela). Recuperada de <http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alinasegredo.pdf>.
- Silva Gonzáles, María del mar, et al. (2008). Las relaciones humanas en la empresa. Madrid: Paraninfo.
- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E y Hernando, C. (2008). Las relaciones humanas en la empresa. Madrid: Paraninfo.
- UNESCO, r. d. (2011). Manual de gestion para directores de instituciones educativa. LIMA: LANCE GRAFICO SAC. 98
- Valls, A. (2010). Las 12 habilidades directivas clave. España: grupo Planeta.
- Varela, J. y Rial, A. (2008). Estadística práctica para la investigación en ciencias de la salud. La Coruña - España: Gesbiblio, S.L.

Vasquez, L. R. (2006). Habilidades directivas y técnicas de liderazgo. España:
Ideaspropias.

Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales.
Barcelona: UOC.

ANEXOS

TEST: MEDICIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL.

A continuación le presento un conjunto de variables que van a permitir medir el clima institucional de la I.E. 16211 Bagua Grande cada una de las variables una valoración de uno (01) al siete (7) Ud. en forma libre y voluntaria Puede colocar sobre el número que estime por conveniente la letra R cuando se trate de situación Real que se está viviendo y la letra I cuando considere la situación ideal que desearía que viva la organización.

Encuesta a docentes de la Institución Educativa N°16211-Bagua Grande

INDICACIONES

Al responder cada uno de los ítems_ marcara con un circulo solo una de las alternativas propuestas_ Los ítems se han obtenido de acuerdo a las variables obtenidas. identificación institucional, grado de confianza mutua, entre los miembros del grupo, sistemas de comunicación, grado de apoyo mutuo, manejo de conflictos, estilo de liderazgo, comprensión e identificación con las metas, utilización adecuada de las capacidades de los miembros ,grado de participación, creatividad y desarrollo, métodos de control, recompensas.

Variable N° 01 Identificación Institucional		
Se trabaja por intereses personales	1 2 3 4 5 6 7	Se trabaja prioritariamente por los principios institucionales.
En la organización cada uno trabaja para si hay mucho egoísmo	1 2 3 4 5 6 7	En la organización es evidente el apoyo genuino interés y preocupación por los demás.
Variable N° 02 grado de confianza mutua entre los miembros del grupo y sistemas de comunicación		
Existe desconfianza mutua se teme criticar o ser criticado	1 2 3 4 5 6 7	Existe confianza reciproca, los miembros se expresan sin ningún temor
Existe sistema de comunicación defensiva y cauteloso	1 2 3 4 5 6 7	Existe sistema de comunicación abierto autentico y libre.

Variable 03 MANEJO DE CONFLICTOS Y GRADO DE PARTICIPACIÓN		
En la organización se niegan o eluden se reprime o se llega a acuerdos intermedios	1 2 3 4 5 6 7	En la organización se aceptan que existen y se les soluciona trabajando mucho para ellos
Los trabajadores son pasivos solo algunos son escuchados	1 2 3 4 5 6 7	Los trabajadores todos participan se busca el consenso
Variable N° 04 UTILIZACIÓN ADECUADA DE LAS CAPACIDADES DE LOS MIEMBROS Y CREATIVIDAD Y DESARROLLO		
Los trabajadores tienen competencias obstructivas entre los miembros	1 2 3 4 5 6 7	Los miembros no tienen competencias destructivas o estas se utilizan adecuadamente
Los trabajadores tienen una actuación rutinaria roles rígidos no hay progreso.	1 2 3 4 5 6 7	los trabajadores tienen creatividad roles flexibles los miembros se desarrollan
Variable N° 05 ESTILO DE LIDERAZGO Y MÉTODOS DE CONTROL		
Si participa sin restricción, hay presión para lograr acatamiento	1 2 3 4 5 6 7	Cada trabajador se acepta y respalda el liderazgo basado en la capacidad
En los trabajadores existe el control impuesto.	1 2 3 4 5 6 7	En los trabajadores predomina el autocontrol
Variable N° 05 COMPRENSIÓN E IDENTIFICACIÓN CON LAS METAS Y RECOMPENSAS		
Las metas planteadas son confusas no identificadas no comprendidas	1 2 3 4 5 6 7	Las metas planteadas son claras para todos comprendidas por todos
En los trabajadores se ignora el buen trabajo	1 2 3 4 5 6 7	En los trabajadores el buen trabajo es recompensado

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



El Director de la Institución Educativa 16211 Bagua Grande Utcubamba Amazonas expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Br. en Educación: **Vásquez Cruz Maribel** Maestrante de la universidad "Cesar Vallejo" donde solicita aplicar su proyecto de tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR a la Br. en Educación

Vásquez Cruz, Maribel

Aplicar el Proyecto "Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande"

Bagua Grande 06 junio del 2019



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

VASQUEZ CRUZ MARIBEL
D.N.I. : 40744729
Domicilio : Jr. San Martín 1491-Bagua Grande-
Utcubamba-Amazonas
Teléfono : Fijo : Móvil : 971035116
E-mail : marivacruz@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial
 Tesis de Pregrado
Facultad :
.....
Escuela :
.....
Carrera :
.....
Título :
.....

Tesis de Post Grado
 Maestría Doctorado
Grado : Maestra en Administración de la Educación
Mención :
.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Vásquez Cruz, Maribel

Título de la tesis:
INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DIRECTOR Y PROFESORES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°16211 BAGUA GRANDE.
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 
MARIBEL VÁSQUEZ CRUZ

Fecha : 11-09-2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Luis Montenegro Camacho**, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante, Br. Vásquez Cruz Maribel, titulada: **Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 06 de diciembre del 2019

.....
Dr. Luis Montenegro Camacho
Asesor de tesis
DNI: 16672474

REPORTE DE TURNITIN

Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	13%
2	myslide.es Fuente de Internet	5%
3	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	bb9.ulacit.ac.cr Fuente de Internet	1%
6	docslide.net Fuente de Internet	1%
7	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to UDELAS: Universidad Especializada de las Americas Panama	<1%

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VASQUEZ CRUZ, MARIBEL

INFORME TÍTULADO:

**INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES
DIRECTOR Y PROFESORES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N°16211 BAGUA GRANDE**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 25/07/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR UNANIMIDAD


FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO