



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Clima organizacional en las relaciones interpersonales en una
institución educativa del distrito de San Martín de Porres, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación**

AUTORA:

Br. Tunque Flores, Joanna Beatriz (ORCID: 0000-0001-9899-0118)

ASESOR:

Mgtr. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (ORCID: 0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza de lograr mis metas, a mis abuelos, padres, hermano e hijo Luis Alonso, por ser mi motivación y fortaleza para seguir superándome.

Agradecimientos:

Mi más profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a la directora Amalia Robles Olivera de la I.E N° 3022 José Sabogal por acceder de su institución para realizar mi investigación. Al Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos, quien con paciencia, dedicación y excelente actitud de servicio me asesoró en la realización de la presente investigación.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Método	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables, Operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
3.5. Procedimiento	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. Resultados	28

V. Discusión	34
VI. Conclusiones	39
VII. Recomendaciones	40
Referencias	41
Anexos	
Anexo 1. Matriz de Consistencia	
Anexo 2. Matriz de operacionalización	
Anexo 3. Ficha técnica	
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 5. Acta de originalidad del Turnitin	
Anexo 6. Dictamen de sustentación	
Anexo 7. Certificado de validación de instrumentos	
Anexo 8. Resultados de análisis de fiabilidad	
Anexo 9. Base de datos de variables	
Anexo 10. Constancia de aplicación de instrumentos	
Anexo 11. Resolución del proyecto de tesis	
Anexo 12. Pantallazo del software Turnitin	
Anexo 13. Evidencias	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima organizacional	23
Tabla 2 Operacionalización de la variable Relaciones interpersonales	24
Tabla 3 Distribución de frecuencia porcentual de la variable Relaciones interpersonales.	28
Tabla 4 Distribución de frecuencia porcentual de la variable Clima organizacional.	29
Tabla 5 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 entre el ambiente de la organización a las relaciones interpersonales.	30
Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 entre la comunicación de la organización de la de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.	31
Tabla 7 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 entre el trabajo de equipo de la organización de la de la Institución educativa N°3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.	32
Tabla 8 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 entre el diseño de la organización de la de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres,2020.	33

Índice de figuras

Figura 1 Variable: Relaciones interpersonales	28
Figura 2 Variable: Clima organizacional.	29

Resumen

El presente estudio de investigación titulado “Clima organizacional en las relaciones interpersonales en una institución educativa del distrito de San Martín de Porres, 2020”, se propuso como objetivo determinar la incidencia del ambiente organizacional en las relaciones interpersonales de la Institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, estudio de tipo básico que buscó establecer la incidencia entre las variables Clima organizacional en las relaciones interpersonales. La investigación se enmarcó dentro del diseño no experimental de corte transversal, correlacional causal, apropiado para variables que no deben ser manipuladas. La población estuvo conformada por 74 docentes de la institución educativa N°3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020. y la muestra fue la misma 74 profesores. Se recolectó la información a partir de la encuesta bajo un cuestionario como instrumento de recolección de datos, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos y se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos, nos permite afirmar que el clima organizacional incide en las relaciones interpersonales en la institución educativa N°3022 José Sabogal. Es decir que las buenas relaciones entre docentes y directivos favorecen al buen clima organizacional.

Palabras clave: Clima organizacional y Relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The present research study entitled "Organizational climate in interpersonal relations in an educational institution of the district of San Martin de Porres, 2020", was proposed as an objective to determine the incidence of the organizational environment in the interpersonal relations of the educational Institution N ° 3022 Jose Sabogal, San Martin de Porres, 2020.

The focus of the research was quantitative, a basic study that sought to establish the incidence between the variables Organizational climate in interpersonal relationships. The research was framed within the non-experimental, cross-sectional, causal correlational design, appropriate for variables that should not be manipulated. The population consisted of 74 teachers from educational institution N° 3022 Jose Sabogal, San Martin de Porres, 2020. and the sample was the same 74 teachers. Information was collected from the survey using a questionnaire as a data collection instrument, which were validated through expert judgment and its reliability was determined through the Cronbach's Alpha statistic. The results obtained allow us to affirm that the organizational climate affects interpersonal relationships in the educational institution N°3022 Jose Sabogal. In other words, good relations between teachers and managers favor a good organizational climate.

Keywords: Organizational climate and Interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el clima organizacional o también llamado clima interno dentro de la organización es el fiel reflejo del funcionamiento de la misma e influye directamente proporcional en los trabajadores que la integran , es así que el comportamiento de sus integrantes puede ser el resultado de cómo percibe su ambiente de labores, debido a ello se debe considerar que se habla de clima organizacional como el conjunto de ideas que se forman en cuanto la autonomía , beneficios, gratitud y soporte que se brindan en el trabajo ; según Sandoval (2004).

A nivel Latinoamericano, las relaciones de intercambio en el trabajo son necesarias para establecer un adecuado clima laboral por ello mismo las expectativas que se generan entre los trabajadores y la organización en la que trabaja deben ser recíprocas , estas abarcan ideas y valores que deben intercambiarse para producir satisfacción para ambas partes que a su vez originen adecuadas relaciones interpersonales y un buen ambiente de trabajo ya que los individuos siempre tienen la adecuada disposición para trabajar si es que las actividades que desempeñan contribuyen al cumplimiento de sus objetivos personales sostiene Chiavenato (2017).

En nuestro país, actualmente se enfrenta la situación de emergencia sanitaria por Covid-19 que ha afectado la prestación del servicio educativo a nivel nacional. Esto llevó a que el Gobierno Nacional, en este caso, el Ministerio Nacional de educación en el marco de la Ley General de la Educación N° 28044 (2017) de ofrecer alternativas que impulsen la educación en el país, propusiera el servicio de educación a distancia llamado "estudio en casa", aun así, cabe mencionar que la utilización de herramientas virtuales que faciliten el aprendizaje por esta modalidad, no se ha podido coberturar en su totalidad ya que no se dispone de estas herramientas para los niños pertenecientes a las zonas más pobres del país, según MINEDU (2020).

A nivel local, en San Martín de Porres encontramos a la Institución Educativa N°3022 José Sabogal ubicada en la avenida Juan XXIII N° 379 donde se ha podido observar que la comunicación entre docentes no es la más adecuada, pues casi todas las actividades se realizan de forma independiente, hecho que puede

relacionarse a una vulneración del clima de la misma. Por otro lado, también se observó un bajo compromiso de trabajo en equipo, pues la individualidad es marcada en dicha institución y por ende puede que también sea una influencia negativa para la institución. En este sentido, esta investigación tiene como objetivo hallar la significancia de este clima organizacional en las relaciones interpersonales de los trabajadores. Con base en lo descrito, surge la siguiente pregunta general: ¿Cómo incide el clima organizacional en las relaciones interpersonales en la institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020? Así mismo, cuenta con problemas específicos: ¿Cómo incide el clima organizacional en la comunicación, el trabajo en equipo y el diseño institucional en la Institución educativa N°3022 José Sabogal, San Martín de Porres,2020?

Por tanto, este trabajo es razonable en todos los aspectos del aporte teórico, pues la importancia de esta investigación es comprender y ampliar la información sobre las variables de investigación. En este sentido, a partir de esta reflexión, se tomará una decisión para mejorar estas condiciones y lograr un clima organizativo adecuado entre el profesorado de la institución ya mencionada. En cuanto a la práctica, lo encontrado en esta investigación podrá ser de utilidad como apoyo para venideras investigaciones interesadas en detallar o añadir estos resultados a la investigación. Así mismo, esta investigación posibilitará a los directivos y plana docente para ejecutar decisiones que mejoren las deficiencias interpersonales y fortalecer los mejores aspectos. El estudio también hace un aporte metodológico al ajustar los instrumentos de medición. Además, se han realizado estudios de antecedentes sobre estas variables con base en las condiciones reales para verificar su confiabilidad para futuras investigaciones.

Como objetivo general se propone: determinar la incidencia del ambiente organizacional en las relaciones interpersonales de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020. En cuanto a los objetivos específicos, se hacen las siguientes sugerencias: Identificar la incidencia del clima organizacional en la comunicación, trabajo en equipo y diseño institucional de la Institución propuesta.

En cuanto a la hipótesis general, se plantea que el ambiente de la organización incide en las relaciones entre las personas de la Institución educativa

N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020. Del mismo modo, las hipótesis específicas que se buscan serán si hay incidencia entre la comunicación, el trabajo de equipo y del diseño de la organización de la Institución ya descrita.

II.-MARCO TEÓRICO

En cuanto a la investigación realizada en nuestro país, hemos encontrado que, en cuanto a variables de investigación, tenemos a Vásquez (2019), cuya finalidad fue hallar la influencia del ambiente institucional y su asociación con las relaciones entre las personas en Bagua Grande. Concluyéndose que las variables tienen efectos directos importantes y el valor obtenido en la prueba de correlación es 0,725. De igual manera, Arotinco (2018) determinó las mismas variables que se mencionaron en el estudio anterior pero aplicadas a la plana docente de Lima y cuyos resultados mostraron que la relación entre las dos variables tiene un coeficiente de 0.585 y de significancia $p = 0,000$, de lo que podemos inferir que hay una fuerte correlación entre las dos variables. De igual manera, Guzmán (2018) determinó la correspondencia de las relaciones entre las personas y el ambiente organizacional en San Miguel y los resultados evidenciaron que hay significancia en las variables obteniéndose un $Rho = .580$ y la significancia de $p = 0.000$.

Otro estudio similar es de Romero (2018) en la plana docente de Moquegua, determinando que existe una correlación entre las relaciones y el ambiente de la organización educativa y cuyo resultado fue que en un 91% si se relacionan. Finalmente, Graza (2018) encontró que en la Institución "Perú-Japón" dichas variables de relaciones interpersonales y del clima de la organización arrojaron relaciones directas y significantes con un coeficiente de 0.603 de Rho Spearman, que efectivamente lo confirma.

En cuanto a los estudios llevados internacionalmente tenemos a Anchundia (2018), cuyo objetivo fue determinar esta relación entre el clima y las relaciones interpersonales de la plana docente. El resultado encontrado fue del 48,4% con un Rho 0,458 y significancia de 0,000 demostrándose que existe asociación entre las variables y concluyéndose que las relaciones interpersonales influyen significativamente. Así mismo, Franco (2018) estableció en Guayaquil que las dos variables (clima y R. interpersonales) muestran el 45% de asociación obteniéndose un p de 0,266, un Rho de -0,261 y un R de 0,039 con lo cual se llegó a inferir que no hay significancia suficiente entre sus variables.

Otro estudio similar es de Pineda (2018) que muestra cuánto han mejorado los talleres de R. interpersonales el clima organizacional de los profesores de Guayas. Los resultados muestran que "tc" es un 60,67% que supera al 54,27% de tt, que indica que ha sido aceptado por la población de investigación. De igual forma, Rodríguez (2017) planteó como objetivo hallar la asociación entre las relaciones interpersonales y el comportamiento en la organización, argumentando que hay una directa relación entre estas dos variables. Finalmente, Zambrano (2018) dispuso un taller sobre la aplicación de las relaciones interpersonales en el Estado de Guayas, donde encontró que el "tc" calculado fue superior al valor de 0.05 con lo cual se dedujo la existencia de una asociación confiable.

En cuanto a las teorías consideradas en la primera variable de investigación se encontró en primera instancia a la teoría del clima organizacional de Likert que se citó en Brunet (1992) y que nos dice que el comportamiento se sujeta directamente de lo que es percibido en su entorno, así como de las condiciones organizacionales, como el contexto, la tecnología, la estructura y posición jerárquica que un individuo puede alcanzar dentro de una organización. Esta teoría es una de las más activas ya que requiere la efectividad y eficiencia de las personas y también de las organizaciones. Además, la teoría también origina variables que caracterizan a la organización y a los miembros que la integran, las cuales son causales, estas son llamadas también variables independientes que son diseñadas para señalar la dirección del crecimiento organizacional y sus objetivos de intermedio y cuyo fin es tasar el estado de la organización reflejando la motivación, desempeño, habilidad comunicativa y ejecución de las decisiones, Además, tienen como propósito hallar lo resultante de la productividad, ganancias y pérdidas en la organización.

Otra teoría encontrada fue las relaciones humanas de Mayo que se citó en Duncan (2011) produjo debido a la necesidad de lidiar con las tendencias laborales rigurosas y duras como el uso de normas estrictas, científicas y precisas. Además, la teoría también muestra apoyo a los principios de unión y conducta social, beneficios y amonestaciones sociales, informalidad de grupo, contenido del cargo, puntos de vista emocionales y métodos de seguimiento. En cuanto al aporte de esta teoría se menciona que es el enfoque humanista que se da al tomar en cuenta a las personas como elemento fundamental de la organización, igualmente

considerar a la organización como sistema social, más aún convertirse en pionero en motivación, liderazgo y comunicación. Esta teoría enfatiza el valor de la relación individual y social dentro de la organización y propone diversas opciones para incrementar el potencial organizacional aumentando la satisfacción de los miembros y formando una organización que ayude a los individuos a alcanzar sus logros.

Así mismo, se halla la teoría del campo lewiniano propuesta por Lewin que se citó en Shintri y Bharamanaikar (2017), cuyo propósito es conceptualizar la relación existente entre el entorno social y los individuos, dándose a conocer que la conducta de la persona es producto de la interacción entre estos dos elementos siendo esto un pilar fundamental o base para la formación del clima organizacional. Tomando en cuenta ello la teorización de Lewin que se citó en Saxe (2010) generó entonces nuevas formas de ver el comportamiento grupal viéndose como entidad y no solo percibida como la suma de individuos, teniendo de esta forma como grupo sus propias normas en relación del entorno en que se desenvuelven como colectivo.

Así también, encontramos sobre los diferentes conceptos sobre clima organizacional usados en la presente investigación y de acuerdo con el punto de vista principalmente de Chiavenato (2000), autor base. Quien planteó que el ambiente organizacional crea el ambiente interior que hay entre los miembros de la organización y está muy asociado a la motivación. También indica que se somete a la calidad de la percepción y experiencia de los integrantes afectando su conducta. Además, se considera que el entorno interno, la calidad de la organización y la motivación manifestada por el individuo son los factores clave para lograr el mejor clima organizacional.

Por otro lado, Brow y Moberg (2010), propusieron que el ambiente se refiere a un conjunto de particularidades del entorno interno organizacional donde sus miembros pueden percibirlo debido a las mismas. Así mismo, Argyris que se citó en Madhukar y Sharma (2017) introduce el concepto de clima como la mezcla de necesidades, valores, personalidades, así como de políticas organizacionales y con lo cual marca una nueva forma de conceptualizar este término.

Por añadidura, según Alcóver de la Hera (2004), existen tres tipos de clima organizacional, el primero es el clima psicológico, el cual se define como la percepción que tiene el individuo de las características ambientales o del entorno laboral en el que participan las personas, especialmente la percepción de las estructuras, procesos y eventos organizativos más cercanos a ellos y por ende presenta una relación importante entre el trabajo, la motivación y el desempeño de cada miembro. Secundariamente se habla del clima agregado el cual es el producto de la distribución de las convicciones personales de los integrantes de un grupo u organización. Por último, el tercer tipo es el clima colectivo, el cual está creado para reconocer a los grupos de los miembros de la organización que tienen visiones parecidas sobre el entorno, estos cumplen con las condiciones esenciales para añadir puntajes personales de forma segura al afianzar que tienen un significado socio-psicológico afín, por lo tanto, se considera de vital valor la manera de razonar de los individuos y la simpatía evidenciada por los demás.

Desde otro punto de vista, según Reddin (2004) existen diversas clases de clima, tal es así que el clima abocado al control basado en el sistema, es el determinado al desarrollo libre de carrera centrado en la confianza de las personas, así mismo, el proceso de producción continuo, la productividad apoyada en la organización y ambiente en relación al rendimiento y el ambiente inclinado al reto fundado en el trabajo en equipo. Otro tipo de clasificación encontrada fue la de Clegg y Bailey (2008) donde se menciona que existen diferentes tipos de clima, los cuales son el clima para el servicio, el cual contiene las dimensiones confianza, tangibilidad, capacidad de respuesta, empatía y seguridad. Así mismo se encuentra el clima de seguridad, el cual se caracteriza porque sus miembros comparten percepciones de bienestar en su entorno organizacional que ayudan a crear una imagen positiva y beneficiosa. Además, se habla del clima ético que es la relación estrecha con la razón moral entre los trabajadores y su entorno, por otra parte, menciona además al clima de innovación como producto de estrechas relaciones personales y compromisos de trabajo. Igualmente, existe el clima de silencio donde nos hace referencia a la retención de la información acerca de los problemas por parte de los empleados y finalmente se encuentra el clima de miedo que es aquel que genera ansiedad o temor en el trabajador cuando realiza sus labores.

Finalmente, Halping y Croft que se citó en Olibie, Uzoehina y Eziuzor (2015) conciben al clima en seis tipos, siendo el primero el abierto donde hay bajo nivel de atraso y desinterés o distanciamiento entre los individuos, seguido del autónomo donde en este caso se posee la total libertad para llevar a cabo el trabajo y conseguir suplir sus necesidades, luego se menciona al clima controlado el cual está centrado en las tareas que son el canal para el cumplimiento de los objetivos de la organización. También se menciona la existencia del clima familiar donde prima una atmósfera amigable y agradable entre sus trabajadores, consecutivamente se habla del clima paterno donde hay un solo liderazgo y es de la persona con más jerarquía y por último se habla del clima cerrado que a diferencia del primero en este existe gran falta de compromiso y escaso espíritu, así como de desprendimiento por el esfuerzo en el trabajo.

En relación al clima organizacional, este se ha transformado en un elemento de sumo valor, pues puede encontrarse problemas que afecten el rendimiento de sus miembros si es negativo dentro de la organización y por lo mismo es importante porque permite ofrecer a los miembros diversas variables, disposición y evaluación de la información. Así también puede ofrecer información sobre los términos laborales que hay, es más esta faculta fomentar la participación en diversas actividades del sistema como también a reforzar los instrumentos de comunicación y relación en el trabajo además de ayudar a concretar la visión inclusiva de la organización, según Guillén (2000). De esta misma forma, Jain y Uma (2007) nos hablan de la importancia del clima organizacional ya que influye en gran parte del desempeño del empleado por su impacto en la motivación y satisfacción laboral que pueden llegar a obtenerse, además se menciona que permite el desarrollo de la relación de la eficiencia y desempeño de los empleados y puede alentarlos a intercambiar conocimientos generando mayor productividad. De esto se puede concluir que se debe tomar en cuenta la importancia de la existencia de un clima organizativo agradable en base a los escenarios positivos que se generan.

Por último, encontramos también a Boateng, Kanyandewe y Sassah (2014) quienes nos hablan sobre lo importante que es el clima organizacional ya que representa una cualidad de la organización que es experimentada por sus

miembros y por lo tanto tiene un efecto en el desarrollo de su comportamiento y también en el funcionamiento de la organización.

Para el análisis de las dimensiones, el autor base es Chiavenato (2000), considerando las siguientes formas: En primer lugar se encuentra la dimensión de la estructura organizacional, esta es la mezcla de relaciones organizativas relacionadas con el trabajo, las tareas, el flujo de autoridad y las determinaciones recogidas a través de una correcta propagación de información y comunicación y con lo cual se genera un beneficio según las actividades y metas que se planteen lograr y por lo que deberá permitir la absoluta integración de las instituciones originando un desarrollo excelente del rol institucional; según Chiavenato (2000) . Por otro lado, Silva et al. (2008) definieron la estructura organizacional como un equipo organizacional que corresponde al trabajo mediante una adecuada comunicación entre todos los integrantes. Así mismo, James y Sells que se citó en Villamizar y Castañeda (2014), se hace referencia a la estructura organizacional como la percepción que se tiene de los sistemas formales de comunicación, es decir que se refiere al proceso por el cual el individuo o parte del colectivo de la organización se relaciona o integra con otra parte de ella.

En relación a la segunda dimensión, esta es llamada el trabajo en equipo, el cual se establece cuando cada miembro ofrece múltiples clases de conocimientos y habilidades y donde se pueden establecer resultados a través de contribuciones individuales. Por ello, el trabajo en equipo figura una mayor efectividad y eficiencia en la ganancia de las metas esperadas y es muy beneficioso pues concede que otros aprendan e intercambien información y comiencen una iniciativa con la competencia en la elección de las decisiones, inventiva, influencia y la aptitud al distribuir la motivación de los individuos. La comunicación es beneficiosa y a menudo termina en amistad, mejorando los métodos de trabajo y logrando mejores resultados; según Chiavenato (2000). Así mismo refiere Baguer (2009) el trabajo en equipo es cuando cada integrante contribuye con distintos tipos de capacidades y habilidades; por tanto, debe mostrar eficacia y eficiencia para lograr los objetivos esperados. Igualmente, en cuanto a esta dimensión James y Sells que se citó en Villamizar y Castañeda (2014), nos habla que esta es la percepción del ambiente de trabajo, así como de las interacciones entre los individuos dentro de la

organización. Ésta involucra a dos o más personas en situaciones que conforman una conexión positiva resultando en un beneficio para la organización.

Por otra parte, la tercera dimensión se refiere a la satisfacción laboral la cual según Chiavenato (2000), es emocionalmente positiva y agradable ya que es resultado de la impresión arbitraria de la vivencia laboral subjetiva y se asocia con las necesidades distinguidas, pudiendo manifestarse verbal o físicamente en la organización, además indica que esta tiene tres componentes esenciales que son la cognición, emoción y el comportamiento. Con respecto al aspecto cognitivo de la satisfacción laboral menciona que se relaciona a los pensamientos, creencias y opiniones de los individuos en relación al trabajo mientras que el aspecto emocional está asociado con la estabilidad emocional en el trabajo. Para finalizar, en cuanto al comportamiento se refiere a que incluye a las acciones decididas por los empleados en base a estos pensamientos y sentimientos; por otra parte, Amoros (2007) cree que la satisfacción laboral es la actitud de una persona hacia su ejecución en el trabajo Así mismo, Vroom que se citó en Ros y Ramlee (2015) habla que la satisfacción en el trabajo es aquella disposición y el comportamiento positivo en el lugar de labores que influirá en el compromiso de las labores de los empleados. Entonces, se refiere a aquel como el sentimiento de satisfacción de una persona en su lugar de labores y que puede ser razón o motivo para el trabajo.

Finalmente, en cuanto a la cuarta dimensión nos referimos a la regulación de conflictos la cual según Chiavenato (2000) es la capacidad de negociar, determinar diferencias y conflictos en el trabajo. También es la aptitud de gestión que puede dictaminarse por cualquier otro trabajador de la organización y ya que el conflicto no puede evitarse en todo aspecto del trabajo es esencial saber acerca de ello. Además, se menciona que para la solución de un problema se debe entender la razón del enfrentamiento para así poder diagnosticarlo y definirlo teniendo en cuenta las partes afectadas. Terminado ello se procederá a reconocer y reducir la diferencia por lo que comenzará a solucionarse el problema que luego permitirá establecer un plan de acción eficaz que atienda los principales intereses de ambas partes.

Por otra parte, los estudios de Ma, Lee y Yu que se citó en Md Nordin, Sivapalan, Bhattacharyya y Wan (2014) se enfocan en la regulación de conflictos

como la dimensión que busca competir, colaborar y comprometerse con los diferentes estilos que adoptan los individuos y de esta forma manejar los aspectos negativos, lo cual constituiría un hecho ventajoso para las organizaciones de la manera más apropiada y efectiva.

En cuanto a la segunda variable, las teorías que sustentan el presente estudio con respecto a las relaciones interpersonales es en primer lugar la Teoría de la penetración social; postulada por Garza (2009) y que tiene como propósito entender el desarrollo y funcionamiento que hay en las relaciones entre dos individuos. Esta teoría involucra una relación emocional en la cual hay una transición que va desde una relación superficial a una más íntima, por lo que se separa en etapas las cuales son la orientación, la cual se da a nivel público y solo se manifiesta información superficial, luego es seguida del intercambio afectivo exploratorio donde se empieza a conocer todos los ámbitos del carácter personal y se puede demostrar mucha espontaneidad porque el individuo se siente relajado y expresa comunicación no verbal, además, se encuentra el Intercambio afectivo que es la interacción donde hay mayor espontaneidad e informalidad. Finalmente, se encuentra el Intercambio estable el cual se caracteriza por una gran gama de expresiones de emociones, sentimientos y comportamientos que llevan hacia un alto grado de espontaneidad y que convierten a la relación en única.

Otra teoría es la motivación humana de Maslow (1991), el objetivo planteado es saber si las necesidades humanas pueden estimular nuestra fuerza de voluntad para superar todas las dificultades que originan a diario. Esta teoría abarca a la motivación como el deseo que nos motiva a alcanzar nuestras metas y cubrir las necesidades humanas. Por ello, el autor se dedicó a estudiar las necesidades de las personas y finalmente creó un modelo llamado pirámide de Maslow, el cual incluye cinco niveles, en la base se hallan las necesidades básicas o fisiológicas: que caracterizan a la supervivencia humana, más arriba se halla a la seguridad la cual se refiere a la necesidad de sentirse seguro y protegido en la vida, seguidamente, se encuentra la afiliación donde las personas sienten la necesidad de pertenencia para socializar y sentirse aceptadas. Más alto se halla el reconocimiento que se refiere a las necesidades que nosotros y los demás reconocemos y aceptamos y finalmente en el último tramo la autorrealización la

autorrealización la cual es el mayor grado de satisfacción probablemente alcanzable.

En la teoría del liderazgo participativo y democrático el foco de motivación es la participación apoyada en metas de desempeño y la relación laboral basada en la amistad y la responsabilidad compartida. Se fundamenta su funcionamiento en grupos de trabajo siendo el mejor medio para alcanzar metas a través de la participación estratégica. Esto también lleva a mejoras para quienes deben implementar la decisión. La teoría sostiene que, si las personas consideran, ven y sienten que están incluidas en los aspectos relevantes de la decisión a tomar, estarán más comprometidas con la acción tomando así decisiones mejores. Así mismo se determina cuatro sistemas de dirección que son el autoritario-coercitivo; caracterizado por un directivo autoritario con ninguna confianza en su equipo que piensa que el temor que difunden y el castigo que imparten es la principal motivación para sus colaboradores. Luego está el autoritario-benevolente; en este modo de gestión se mejora el puesto de la actitud del directivo hacia el por lo que hay confianza limitada y discreta. Se sigue del consultivo; que es una manera de acercarse a la mejor administración con el objetivo de determinar la mejor decisión. Finalmente, se encuentra el participativo; el cual es el sistema ideal porque la decisión se toma por consenso y la forma de recompensa se produce por medios económicos, teniendo en cuenta que la comunicación fluida favoreciendo la toma de decisiones en forma conjunta, según Likert (1993).

Por ultimo también se encuentra la teoría del intercambio social propuesta por George Casper Homans que se citó en Obakpolo (2015), cuyo propósito es demostrar que el dar y tomar conforman la base de la mayoría de todas las relaciones interpersonales, según esta teoría los sentimientos y las emociones deben corresponderse para crear una relación exitosa, por lo que nunca puede ser unilateral ya que un individuo gasta su tiempo y energía en las relaciones si es que obtiene algo de ellas. Esta teoría se vuelve necesaria para las organizaciones y se relaciona con la variable estudiada por que se necesitan dos o más personas para formar un equipo de trabajo y un equipo como se puede evidenciar no puede concebirse sin dar y recibir ya que es el centro de cualquier relación y si esta es positiva puede realizar los objetivos que indica la institución.

La relación interpersonal se conceptualiza, como el modo de vincularse con los demás, apoyándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales y otros métodos de contacto, es por ello que desempeña un papel fundamental en los diferentes entornos sociales y culturales en los que se desarrolla basándose en la comunicación, trabajo en equipo y el diseño organizacional, según García (2010). Otra definición nos brinda Silveria (2014) quien nos dice que es un tipo de comunicación entre individuos, que constituye una relación de expresión, control y expresión efectiva de emociones y habilidades sociales. Además, es una oportunidad para todos porque se considera un recurso didáctico que puede hacer que los demás se sientan incómodos o frustrados en diferentes situaciones, estos intercambios son el trato personal, el comportamiento social y la curiosidad. Un gran medio de satisfacción del desarrollo hace que los individuos les permita comunicar impresiones, sorpresas y opiniones.

Según la definición de Dalton, Hoyle y Watts (2010), una relación interpersonal considera plenamente las normas coexistentes aceptadas y respetadas por todos, reconocen fundamentalmente la personalidad de los individuos, promoviendo así las relaciones interpersonales, amistosas y fraternales. Por tanto, en ambas intervenciones de comunicación, las relaciones sociales están restringidas por las leyes y organizaciones de interacción social y relaciones interpersonales. Es muy importante que el director, los maestros y todos los profesionales traten a todos por igual con tolerancia, paciencia, armonía y pasión por el servicio. Así también otro concepto en cuanto a relaciones interpersonales es dado por Gabarro que se citó en Szostek (2019), el cual nos la define como una relación interpersonal aquella que está basada en tareas, que no es trivial y es de continuidad de duración pues es una serie de interacciones entre dos a o más individuos donde hay reciprocidad y el comportamiento de uno es en valor del otro. Lo que implica entonces que es una mezcla de maneras de intercambio verbal, no verbal o física que pueden ser de alta calidad si es que se posee una interacción positiva.

Por otro lado, los factores básicos son muy importantes desde la óptica de Aamodt (2010) pues este argumenta que la personalidad es el conjunto de formas en que una persona se conecta y reacciona ante los demás lo cual es base para

las relaciones interpersonales, así mismo los determinantes de la personalidad que son el ambiente donde las personas se desarrollan de manera espontánea y la herencia que es el factor genético, son los que intervienen directamente en la formación de esta. Añade también que las características de la personalidad son la rectitud, la afabilidad, la extroversión, la estabilidad emocional y la apertura a la experiencia. Por otra parte, nos señala que son las actitudes las declaraciones que demuestran nuestros sentimientos, los cuales pueden ser negativos o positivos y cuyo propósito fundamental es expresar cómo se comportan las personas en diferentes escenarios.

Sin embargo, una visión diferente es la que nos presenta Gadow (2010) al considerar los aspectos básicos de las relaciones interpersonales a las habilidades de comunicación interna entre docentes o de trabajadores a través de la comunicación no verbal o verbal más íntima. Otro aspecto que se consideró fue el compromiso organizacional que es el lugar de trabajo que está relacionado con los logros de las metas cumplidas, siendo así que los deseos y compromisos de los trabajadores son parte del mantenimiento de un entorno de trabajo. Por lo que puede por lo tanto revelar valores, proyectos, creencias sólidas, el interés de participar en la creación de herramientas de gestión, entusiasmo por el beneficio de la organización y las metas organizacionales, con el fin de documentar y adaptarse a los intereses de la organización. Por último, se encuentra el estilo de liderazgo el cual es el comportamiento o estilo del líder que propaga el equilibrio o inestabilidad en la organización.

Por otro lado, en cuanto los factores o indicadores base para las relaciones interpersonales en el trabajo, Gibson que se citó en Wahyuni, Widodo y Retnowati (2016) argumenta que los principales son la transparencia, la honestidad, y la retroalimentación; estos fortalecen la comunicación organizacional y constituyen la base dentro de la organización para así sintetizar adecuadas relaciones interpersonales que puedan ser recíprocas entre los individuos.

El autor Goleman (1998); intenta decirnos sobre lo importante de la institución que debe gestionar buenas relaciones interpersonales entre sus miembros. Además, cree que los hombres que se desarrollan emocional y funcionalmente se sienten cómodos consigo mismos. De hecho, este tipo de

contacto forma parte de la comunicación oral y la comunicación a través de gestos. Goleman también nos indica que la empatía es indispensable para un buen crecimiento personal, la igual como la toma de decisiones, el poder de crear experiencias en la vida de los demás. Por tanto, establece que los seres humanos siempre están conectados con los demás a través de la dinámica social en la que viven. Por ejemplo, la situación que ocurre desde los primeros años de estudio cuando el niño empieza a interactuar con sus amigos, teniendo el adulto que establecer las normas junto con los familiares para que puedan respetarse.

Así mismo, Omunake, Nwinyokpugi y Adiele (2018) sostienen que las relaciones interpersonales son de gran importancia ya que constituyen la acción en toda organización al ser uno de los componentes vitales de las relaciones humanas, además, se habla sobre lo únicas que pueden ser y que implican radical importancia por ello también ya que las relaciones entre los individuos al desarrollarse brindan un beneficio a las organizaciones y logran la satisfacción del cliente. En cuanto a la importancia también se encontró que según Satish (2013), esta radica en el conocimiento que les brinda a los empleados tener relaciones saludables en el trabajo como medio de progreso en su carrera ya que se prefiere aquel individuo cooperador sobre otro empleado. Nos comenta que inclusive puede ser clave para definir un desempate entre individuos con el mismo desempeño, además indica que es vital poder lidiar con éxito con las personas en el trabajo si se desea lograr un beneficio personal y de la organización.

En este acápite se refiere a la relación de variables desde el punto de vista educativo. Con respecto a la gestión de las instituciones educativas, tenemos la posibilidad de nombrar el aporte de Callirgos (2004); las escuelas son ámbitos culturales con elementos cognitivos y emocionales. Por lo tanto, la escuela es un microcosmos en el que se puede evaluar el contenido cultural de toda la sociedad. En ese sentido Andrade (2003) difiere al referirse a la gestión de una institución por donde se elaboran los procesos académicos que conducen a diferentes acciones y lugares de la organización, empezando por el aula hasta los diferentes espacios organizacionales hacen posible o no la lección y entendimiento con fortaleza propia de la organización. Además, Romero (2004) nos dice que la gestión de la escuela

se asume como la forma de ordenar el trabajo escolar, teniendo en cuenta la planificación, trabajo en equipo, normas y toma de decisiones.

De igual modo, en un sentido más extenso como lo menciona García en Amarante (2000), la organización escolar es el medio por el cual se estudia las instituciones docentes y de la correcta y organizada administración de las variables que la conforman para desarrollar los aprendizajes y difundir la educación. De la misma forma que lo dice Zayas, y Rodríguez, en la revista de Educación y Educación Escolar (2010); la institución educativa es sinónimo de cultura, normas, leyes y valores. Entonces, se puede comprender como un ámbito desarrollado y ordenado muy considerable en donde se edifican conocimientos y sus implicancias tanto sociales como políticas, educativas y culturales que forjan la vida de las personas. De esta forma Ball (1994), señalan que las instituciones educativas son organizaciones formales donde interactúan una sucesión de componentes que buscan adquirir objetivos organizacionales.

Del mismo modo este estudio se pone en contexto a las instituciones educativas siendo este una las bases de los dispositivos de gestión, en donde la composición se define por: 1. Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un instrumento de gestión de mediano plazo, antes llamado Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI). Dicho documento es el que encamina el avance de cada institución y está formulado como un grupo de elementos que aceptan a la organización desarrollar en forma coherente sus propósitos e identidad. Cada institución al poner en marcha el PEI proporciona sentido a todos los procesos y busca que estos se cumplan en tres áreas básicas: Institucional, Pedagógica y administrativa. 2. Proyecto Curricular de centro (PCC) es un instrumento de gestión formulado en el marco del Diseño Curricular Básico, este documento es elaborado desde un diagnóstico de los estudiantes y sus necesidades de aprendizaje. 3. El Reglamento Interno (RI) es un instrumento de gestión que corrobora la organización y el desempeño de la Institución Educativa. En este documento se establecen los parámetros y métodos de desarrollo de los miembros de la institución educativa; según el Ministerio de Educación (2005). Entonces, toda organización educativa responsable que pertenezca a un nivel o modalidad, debe tener un Proyecto Educativo Institucional; de la misma forma que lo señala la Ley General de

Educación, es indispensable incentivar un ambiente institucional agradable para el avance de los miembros de la institución.

Para la realización de esta investigación se destacó la participación de directivos, docentes, alumnos y padres en el desarrollo educativo. Como sugiere Diez (2011), el director es la persona que instruye, coordina, analiza, incentiva y aprueba las acciones docentes de la comunidad. Es por eso que Schmelkes (1994) señaló que el director debe tener la capacidad de formular un plan, explicar el plan a los maestros, alentarlos a ayudar en el plan, mientras mantiene una presión constante sobre la escuela para implementar el plan. Asimismo, el titular de cada institución educativa debe responsabilizarse y responsabilizarse del trabajo realizado, pues son directamente responsables ante la organización. Según el artículo 68 de la Ley General de Educación (LGE) 28044, el director es la principal autoridad en los campos de la educación, las instituciones y la administración, y es responsable de la gestión. Asimismo, el artículo 120 del Reglamento de la Administración Local menciona que el director es el responsable y el responsable de las instituciones educativas y la gestión comunitaria. Por tanto, el director es el promotor más relevante e importante en el desempeño y desarrollo de cualquier organización educativa.

Por otro lado, los profesores son productores de actividades docentes. Según el artículo 56 de la Ley General de Educación, los docentes son los principales promotores del desarrollo educativo, y su misión es promover eficazmente la formación de los estudiantes en todos los aspectos del desarrollo humano; según (LGE N° 28044). Además, según Amarante (2000), los estudiantes se refieren a quienes asisten a clases en la escuela. Es la principal entidad de la educabilidad y su formación integral. Otro agente, son los padres formados como instituciones participantes de la escuela. La Asociación de Padres tiene fines educativos, representativos y participativos y puede presentar el proyecto al equipo de gestión. Es factible asegurar que el tipo de clima propiciado por la escuela incida en la adquisición y realización de la calidad de la motivación y la satisfacción del desempeño de los miembros (gerentes, docentes y comunidades) que conforman la organización. Como señala Domínguez (1996), considerando el rol del líder y el tipo de participación como docente, las escuelas tienen seis tipos de atmósfera

organizacional. Comience con un clima abierto: el director no necesita monitorear el comportamiento del maestro porque tiene la capacidad de promover el trabajo y las habilidades de liderazgo. Los maestros están felices en el trabajo y están muy motivados para enfrentar la adversidad. Están satisfechos con sus roles y conexiones con la organización escolar. Entonces tenemos un ambiente de autonomía: el sistema de gestión proporciona una amplia independencia para promover las relaciones de grupo y así lograr los objetivos de la organización. El estilo de liderazgo hace posible el cumplimiento de las normas y reglas.

Después del ambiente controlado: la dirección enfatiza la realización de los objetivos con el fin de lograr los requisitos del grupo. No están en desacuerdo con las normas establecidas por la organización a la hora de hacer los deberes. Hacen sus deberes y esperan que cada uno reciba instrucciones. Ambiente familiar: la propuesta del grupo tiene prioridad sobre los objetivos de la organización. La lealtad de los miembros está más inclinada a los intereses de la organización. La gestión evita cambios que cambiarán el entorno familiar, que será diferente al institucional. Ambiente parental: pequeños detalles que aparecen en la participación de los directores en la organización. Además, explique repetidamente lo que se debe y no se debe hacer para lograr un buen desempeño. En cuanto al bienestar personal de los miembros, las consideraciones y preocupaciones obvias sobre la exposición son demasiadas. Mostró gran interés por el trabajo, actitud que fue observada y aceptada por el grupo de profesores. Finalmente, hay un ambiente cerrado: de acuerdo con las reglas, la gerencia considera la disciplina como la norma para diferentes profesiones en la organización, por lo que son más dedicadas. El director centró su trabajo en seguir las reglas. El profesor no se resiste y las tareas son limitadas.

Para dimensionar la variable se toma como autor base a García (2010) quien encontró en sus estudios que las relaciones interpersonales se subdividen en las siguientes dimensiones: La primera dimensión; es la comunicación se refiere al desarrollo del intercambio de ideas, opiniones, expresiones, emociones e información a través de dos o más individuos ya sea por escrito, teléfono, voz, entre otros. Es por esto que una buena comunicación interna es esencial para el correcto funcionamiento de la organización, ya que puede prevenir conflictos, según García

(2010). Así mismo según Guirdham que se citó en Zhang (2018) argumenta que la comunicación de alta calidad es eficaz y apropiada y que también puede ser capaz de crear los resultados deseados por los emisores dentro de la organización siempre y cuando siga los correctos términos de lógica en la transmisión del enunciado, dicho esto lo considera por ello un elemento central de las habilidades interpersonales. Igualmente, Cooper que se citó en Mitrofan y Bulborea (2012) indica que la comunicación bidireccional eficiente se convierte en un aspecto básico de los cambios organizacionales pues es la clave en todos los esfuerzos de cambio, de iniciativas de diversidad y de motivación, por lo tanto, se concluye que es el eslabón más importante de la cadena organizacional.

En la segunda dimensión, el trabajo en equipo se refiere a la auto asignación o combinación de objetos asignados para lograr determinadas metas en base a la orientación del coordinador de grupo, la capacidad de orientación, conocimientos, habilidades, actitudes, habilidades específicas y generales. Entonces, un grupo de personas son miembros que aportan su experiencia, formación, talentos, personalidad, actitudes, valores, compromisos, entre otros. Actualmente en una organización existen muchas formas de establecer miembros del equipo colaborando de forma general y ayudándose mutuamente para triunfar. Es por ello, que es necesario entender las metas e involucrándose con los participantes con un objetivo común. Los objetivos del equipo están claramente definidos para que puedan resolver sus propios problemas y tomar cosas sensatas, según García (2010). En cuanto al trabajo de equipo Harris y Harris que se citó en Tarricone y Luca (2002) mencionan que es el propósito común donde los miembros del equipo pueden desarrollar relaciones entre ellos, además, es eficaz para lograr los objetivos de la organización, este responde a las personas que trabajan juntas en cooperación para lograr los objetivos comunes del equipo mediante el intercambio de conocimientos y habilidades. Por otro lado, para Fapohunda (2013) el trabajo en equipo es lo que buscan las organizaciones actualmente siendo así un tema importante ya que estimula las mejoras adicionales en su productividad, rentabilidad y calidad de servicio conduciéndolo al éxito empresarial, además nos habla que el enfoque se basa en sacar lo mejor de un equipo para garantizar el desarrollo personal, la comunicación positiva, las habilidades de liderazgo y la capacidad para trabajar resolviendo problemas.

En la tercera dimensión; el diseño institucional está relacionado con las actividades del personal, elementos, materiales, funciones y niveles donde su propósito es lograr la estabilidad dentro de la organización y ajustar efectivamente el entorno de desarrollo de la organización, es decir, es un proceso para determinar sus metas; generales, específicas, planes, programas y diseños para lograr estas metas. Los teóricos afirman que el diseño institucional es flexible y puede mover a la organización con el fin de alcanzar sus objetivos y reducir diversas situaciones o conflictos, según García (2010). Finalmente, para Colomer (2008) el diseño institucional es la elección de reglas para la toma de decisiones colectivas, así mismo habla que al momento de diseñar las organizaciones se debe abordar tanto el quién puede participar y el cómo se pueden tomar decisiones, refiriéndose a la primera al diseño de comunidad, es decir la toma de decisiones del colectivo basada en los resultados y la segunda a los poderes de decisión en las diferentes ramas o preferencias.

III.MÉTODO

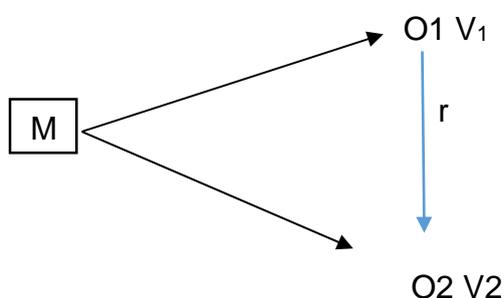
3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio utiliza herramientas para recolectar información de muestras seleccionadas, estas herramientas serán ordenadas para realizar el procesamiento estadístico de esta información para verificar hipótesis de trabajo a partir de medidas numéricas y análisis estadísticos. Siendo así enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018).

La investigación es de tipo básica porque permite describir las variables mostradas sin cambiar su comportamiento de manera no intencional, por lo que Hernández, Fernández y Baptista (2014) analizan las razones de los fenómenos en sus comportamientos contextuales y se consideran no experimentales. El corte de la investigación es de tipo trasversal, ya que se recogió información de la muestra en un solo episodio, según el autor mencionado.

El diseño es no experimental ya que no se hicieron manipulaciones intencionadas a las variables. Esta investigación se propuso determinar la incidencia entre el clima organizacional en las relaciones interpersonales es por ello que este estudio es correlacional causal porque el investigador no posee el control sobre las variables. Se basa en la recolección de datos y luego los relaciona para poder responder a las causas de tal manera que se centra en explicar por qué ocurre el contexto problemático y lo relaciona con las variables establecidas, según Hernández y Mendoza (2018).

Se puede representar gráficamente de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra de 74 profesores de la I. E. N°3022, José Sabogal.

V1: Clima organizacional.

V2: Relaciones interpersonales.

r: Relación entre de la variable V1 y V2

El sustento metodológico para el estudio, es el método hipotético – deductivo, que plantea hipótesis de trabajo y establece inferencias para extraer resultados comparables, según Hernández y Mendoza (2018).

3.2. Variables – operacionalización

3.2.1. Variables

Definición conceptual de clima organizacional

Chiavenato (2000) son las condiciones de comportamiento de los trabajadores en la consecución de metas establecidas, las cuales constituyen estrategias personales para el logro de metas. El ambiente organizacional determina el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está muy relacionado con la motivación de los participantes. También depende de la calidad de la percepción y experiencia de los miembros de la organización y esto afecta su comportamiento.

Definición conceptual de relaciones interpersonales

Según García (2010) es el modo de vincularse con los demás, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales y otros métodos de contacto, es por ello que muestra un papel fundamental en los diferentes entornos sociales y culturales en los que se desenvuelve y se basan en la comunicación, trabajo en equipo y el diseño organizacional. Por eso, por el nivel educativo de cada integrante de la organización educativa, sus relaciones muestran que están llenos de inseguridad y nunca sabremos si son reales o abiertos. Del mismo modo, la relación entre las personas también se deriva de la afinidad de temperamento.

Definición operacional de clima organizacional

Para la variable clima organizacional se utiliza las siguientes dimensiones: estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos conformado a su vez por ocho indicadores, haciendo un total de 20 reactivos. Esta variable será medida a través de la técnica de la encuesta virtual,

bajo una escala politómica como totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo siendo las alternativas.

Definición operacional de relaciones interpersonales

Desde el punto de vista operacional la variable relaciones interpersonales presenta las siguientes dimensiones: Comunicación, trabajo en equipo y diseño institucional; que a su vez consta de seis indicadores, totalizando 24 reactivos. Esta variable será medida a través de la técnica de la encuesta virtual, bajo una escala politómica como nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre siendo las alternativas.

Tabla 1.

Operacionalización de Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por dimensión	Niveles y rangos por variable
Estructura organizacional	Nivel organizativo	1,2,	Ordinal	Bajo [5-11]	
	Distribución de funciones	3,4,5		Medio [12-18]	
Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo	6,7,8,	1.Totalmente de acuerdo	Bajo [5-11]	
	Funciones asignadas	9,10	2.De acuerdo	Medio [12-18]	Bajo [0-6]
Satisfacción laboral	Reconocimiento laboral	11,12,	3.Medianamente de acuerdo	Alto [19-25]	Medio [7-13]
	Condiciones favorables	13,14,15	4.En desacuerdo	Bajo [5-11]	Alto [14-20]
Regulación de conflictos	Resolución de problemas	16,17	5.Totalmente en desacuerdo	Medio [12-18]	
	Toma de decisiones	18,19,20		Alto [19-25]	
				Bajo [5-11]	
				Medio [12-18]	
				Inicio [19-25]	

Tabla 2.

Operacionalización de relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por dimensión	Niveles y rangos por variable
Comunicación	Comunicación fluida	1,2,	Ordinal	Alto [7-16]	
	Diálogo constructivo	3,4,5,6,7		Medio [17-26]	
Trabajo en equipo	Participa activamente	8,9,	1.Nunca	Alto [9-20]	Alto [0-8]
	Colabora en el logro de objetivos	10,11,12,13,14,15,16	2.Casi nunca	Medio [21-32]	Medio [9-16]
			3.A veces	Bajo [33-45]	Bajo [17-24]
			4. Casi siempre		
Planifica actividades educativas	17,18,19,20,21	5.Siempre	Alto [9-20]		
Diseño institucional	Dirige las actividades curriculares	22,23, 24		Medio [21-32]	
				Bajo [33-45]	

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández y Mendoza (2018), la población se entiende como un conjunto de elementos u objetos de análisis con características o indicadores comunes, cuya ubicación espacial los integra o agrupa dentro de un tiempo determinado. La población censal es 74 docentes de la institución educativa N° 3022 José Sabogal.

3.2.3. Muestra

La presente investigación se considera muestra censal ya que se tomaron a todos los individuos de la población, las cuales fueron 74 docentes de la institución mencionada, según Hernández y Mendoza (2018).

3.3.3. Muestreo

Para este estudio se ha considerado el muestreo no probabilístico, ya que la selección de la muestra ha sido a conveniencia de la investigadora, las cuales participaron 74 profesores de la institución mencionada, según Hernández y Mendoza (2018).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de la encuesta

Para analizar las variables y recoger información de la muestra, la encuesta se considera la más adecuada para estas dos variables. Según Hernández y Mendoza (2018), las técnicas; son procesos metodológicos que se utilizan ampliamente en la investigación. La encuesta tiene como objetivo recoger información de primera mano sobre personas directamente relacionadas con el fenómeno de la investigación.

Instrumento

Los instrumentos utilizados fueron Cuestionario de preguntas para ambas variables, según Hernández y Mendoza (2018); es un conjunto de ítems que se estructuran según el orden para lograr un propósito específico y obtener información exacta sobre el fenómeno.

Ficha técnica del instrumento

El primer instrumento se denomina: Cuestionario sobre Clima organizacional, realizado por la bachiller Joanna Beatriz Tunque Flores tomado de la bachiller Edith Zulema Cristóbal Celestino, fue aplicado a una población de 40 docentes de la institución educativa N° 143 “Solidaridad II” de Campoy, tuvo un nivel de confianza: 98 %, siendo ubicado el margen de error: 2 %. Cuenta con 20 ítems y cada uno con cinco opciones de respuesta. Tiene 4 dimensiones ya

mencionadas, propone 9 indicadores que son: Nivel organizativo, distribución de funciones, participación en equipos de trabajo, motivación laboral, roles asignados, condiciones favorables, sistema de recompensa o reconocimiento, toma de decisiones y resolución de problemas. En el segundo se denomina: Instrumento de medición de las relaciones interpersonales, fue tomado de la bachiller Emma Correa Zurita, aplicado en la Institución educativa Rodrigo Lara Bonilla de Lurín, la muestra fue 120 docentes, tuvo un nivel de confianza: 78.6 %, siendo ubicado el margen de error: 21.4 %. Presenta 3 dimensiones: Comunicación, trabajo en equipo y diseño institucional y consta de 24 ítems, su escala de respuestas es polinómica, tales como: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validez

Se convocó a tres expertos entre temáticos y metodólogos, entre ellos fueron: Mg. Regina Ysabel Sevilla Sánchez, Mg. Bernardo Céspedes Panduro y Mg. Dennis Jaramillo Ostos para que emitan su veredicto a través del Juicio de Expertos, por lo que se puede determinar la validez del instrumento de Clima organizacional y del instrumento de relaciones interpersonales. Los criterios considerados por los expertos fueron la pertinencia, la relevancia y la claridad de cada uno de los ítems, así como la matriz de operacionalización de la variable, lo cual le permitió determinar la coherencia y relación entre dimensiones, indicadores e ítems; según Hernández y Mendoza (2018).

Confiabilidad

El cuestionario para medir el Clima organizacional y relaciones interpersonales tuvo una escala de respuestas nominal politómica, el coeficiente estadístico más apropiado para medir ello es el Alfa de Cronbrach, según Hernández y Mendoza (2018). Teniendo esto en cuenta; se realizó una prueba piloto a 15 sujetos con características similares a la muestra.

Se tomó en cuenta como fuente para la interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad los rangos establecidos por Ruiz (2002); cuyos resultados fueron de 0,803 para el instrumento Cima organizacional y para la segunda variable denominada relaciones interpersonales fue de 0,826.

3.5. Procedimiento

La investigación se inició luego de examinar la literatura, reportes y la realidad observada; tales como las actitudes y comportamientos inapropiados de los docentes crearon un clima organizacional deficiente en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres. Luego, se propusieron elaborar sus problemas, objetivos, hipótesis; todos ellos relacionados con el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Se propusieron revisar la bibliografía sobre el tema, así como los precedentes nacionales e internacionales y los métodos de investigación. Los cálculos se realizaron para adecuar el instrumento a la recolección de información fueron juzgados por expertos y la confiabilidad se determinó mediante Alfa de Cronbach, y se utilizó el paquete de software estadístico SPSS 25 para diseñar las tablas y resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el presente estudio se recurrió a la estadística, tanto descriptiva como inferencial. La información recopilada también se muestra en forma de gráficos y tablas estadísticas. Para el procesamiento de la información se utiliza la versión del paquete de software estadístico SPSS 25 y en la parte de comparación de la prueba de hipótesis y correlación de variables, se utilizará la prueba de correlación de variables para analizar la relación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

Se ha cumplido estrictamente el código ético de la Universidad César Vallejo, se han elaborado sus lineamientos y procedimientos para el derecho de autor de citas y referencias bibliográficas. También se ha obtenido el consentimiento informado de las personas que participan en el proyecto e Investigación. Del mismo modo, se respetó el estilo de escritura de APA. Por otro lado, como principios éticos planteados por la investigadora, se espera que este estudio contribuya a la mejora del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los docentes ya que este estudio no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes y los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

Distribución de frecuencia porcentual de la variable relaciones interpersonales.

Niveles	comunicación institucional		Trabajo en equipo		Diseño	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	4	5,4%	4	5.41%	5	6,8%
Alto	70	94,6%	70	94.59%	69	93,2%
Total	74	100,0%	74	100,0%	74	100,0%

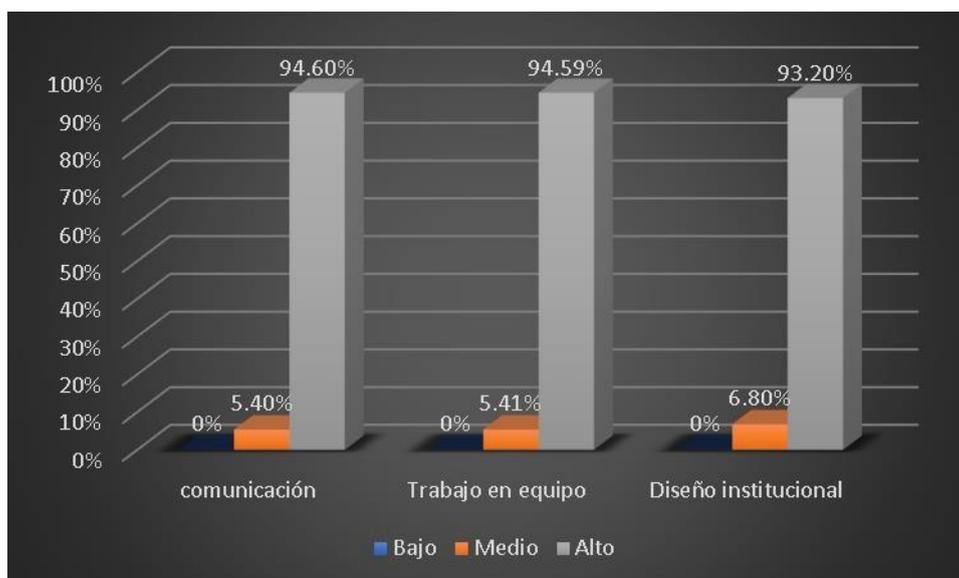


Figura 1: Variable: Relaciones interpersonales.

Como se observa en la tabla 3 y figura 1, el 94.6% de los encuestados muestran un nivel alto en la dimensión comunicación, el 5.4% se encuentran en un nivel medio y ninguno indica un nivel bajo. Asimismo, el 94.59% de los encuestados expresan en la dimensión trabajo en equipo un nivel alto y 5.41% se encuentra en un nivel medio. Finalmente, el 93.2% de los encuestados se encuentran en un nivel alto en la dimensión diseño institucional, el 6.8% indican un nivel medio y ninguno muestra un nivel bajo.

Tabla 4

Distribución de frecuencia porcentual del Clima organizacional.

Niveles	Estructura organizacional		Trabajo en equipo		Satisfacción laboral		Regulación de conflictos	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Bajo	56	75,7%	0	0%	50	67,6%	59
Medio	18	24,3%	12	16,22%	24	32,4%	15	20,3%
Alto	0	0%	62	83,78%	0	0%	0	0%
Total	74	100,0%	74	100,0%	74	100,0%	74	100,0%



Figura 2: Variable: Clima organizacional.

Como se observa en la tabla 4 y figura 2, el 75.7% de los encuestados muestran un nivel bajo en la dimensión estructura organizacional, el 24.3% se encuentran en un nivel medio y ninguno indica un nivel alto. Asimismo, el 83.78% de los encuestados expresan en la dimensión trabajo en equipo un nivel alto y el 16.22% manifiestan un nivel medio. También el 67.6% de los encuestados muestran un nivel bajo en la dimensión de satisfacción laboral y el 32.4% se encuentra en un nivel medio. Finalmente, el 79.7% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo en la dimensión regulación de conflictos, el 20.3% indican un nivel medio y ninguno muestra un nivel bajo.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H0: No existe incidencia entre el ambiente de la organización y las relaciones entre las personas de la Institución educativa N°3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

H1: Existe incidencia entre el ambiente de la organización y las relaciones entre las personas de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² entre el ambiente de la organización en las relaciones entre las personas.

Bondad de ajuste	Chi cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R2	
Relaciones entre las personas	16.833	1	0.000	Cox y Snell	0.367
				Nagelkerke	0.498
				McFadden	0.432

En la tabla se muestran los resultados, a la vez se explica la dependencia del ambiente de la organización sobre las relaciones entre las personas, se obtuvo el valor del Chi cuadrado de 16,833 y valor de la significancia es $p = 0.000$, frente a la significación estadística $\alpha = 0.05$, siendo ($p < \alpha$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Mediante el coeficiente de Nagelkerke (0.498), se afirma que la variabilidad del ambiente de la organización depende el 49.8% del entorno relación entre las personas.

Hipótesis específica 1:

H0: No existe incidencia entre la comunicación de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

H1: Existe incidencia entre la comunicación de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² entre la comunicación de la organización de la de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

Bondad de ajuste	Chi cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R2	
Comunicación	14.461	1	0.000	Cox y Snell	0.327
				Nagelkerke	0.438
				McFadden	0.382

En la tabla se muestran los resultados, a la vez se explica la dependencia del ambiente de la organización sobre la comunicación entre las personas, se obtuvo el valor del Chi cuadrado de 14,461 y valor de la significancia es $p = 0.000$, frente a la significación estadística $\alpha = 0.05$, siendo ($p < \alpha$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Mediante el coeficiente de Nagelkerke (0.438), se afirma que la variabilidad de la comunicación depende el 43.8% del entorno relación entre las personas.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe incidencia entre el trabajo de equipo de la Institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

H1: Existe incidencia entre el trabajo de equipo de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 7

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² entre el trabajo de equipo de la organización de la de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

<Bond ad de ajuste	Chi cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R2	
Trabajo en equipo	32.453	1	0.000	Cox y Snell	0.254
				Nagelkerke	0.463
				McFadden	0.312

En la tabla se muestran los resultados, a la vez se explica la dependencia del ambiente de la organización sobre el trabajo en equipo, se obtuvo el valor del Chi cuadrado de 32,453 y valor de la significancia es $p = 0.000$, frente a la significación estadística $\alpha = 0.05$, siendo ($p < \alpha$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Mediante el coeficiente de Nagelkerke (0.463), se afirma que el trabajo en equipo depende el 46.3% del entorno relación entre las personas.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe incidencia entre el diseño de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

H1: Existe incidencia entre el diseño de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 8

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² entre el diseño de la organización de la de la Institución educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.

Bondad de ajuste	Chi cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R2	
Diseño institucional	29.566	1	0.000	Cox y Snell	0.244
				Nagelkerke	0.324
				McFadden	0.264

En la tabla se muestran los resultados, a la vez se explica la dependencia del ambiente de la organización sobre el diseño institucional, se obtuvo el valor del Chi cuadrado de 29,566 y valor de la significancia es $p = 0.000$, frente a la significación estadística $\alpha = 0.05$, siendo ($p < \alpha$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Mediante el coeficiente de Nagelkerke (0.324), se afirma que el diseño institucional depende el 32.4% del entorno relación entre las personas.

V. DISCUSIÓN

El ambiente laboral en el área escolar es vital para una institución dedicada a la docencia, para construir un adecuado ambiente debe tomarse en cuenta la importancia de las relaciones interpersonales entre los agentes que hacen posible las funciones que rigen dicha institución, por lo mismo como objetivo de esta investigación los resultados nos condujeron a hallar la significancia entre el clima organizacional en las relaciones interpersonales en la institución N°3022 José Sabogal, ubicada en el distrito de San Martín de Porres. Dentro del presente proceso de investigación se discutirán los resultados obtenidos comparándolos con investigaciones o estudios previos a la misma contrastándose así también conforme a las teorías presentadas en el marco teórico del estudio.

Con respecto a la hipótesis general que se planteó, existe una incidencia entre el ambiente de la organización y las relaciones entre las personas de la Institución educativa indicada, ubicada en San Martín de Porres.

Los resultados de la prueba de hipótesis mostraron que la significancia bilateral es de $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$, este resultado demuestra que existe relación entre si existe una relación directa y con significancia entre el ambiente de la organización y las relaciones entre las personas de la Institución educativa mencionada, con respecto a los resultados hallados de acuerdo al coeficiente de correlación de Chi cuadrado se obtuvo un 0,712 lo que indica que esta relación es positiva y así mismo alta. Por lo tanto, estos indicadores nos conducen a rechazar la hipótesis nula, aceptar la hipótesis alterna y a la conclusión de que existe una relación alta y positiva entre la variable ambiente de la organización y la variable relaciones interpersonales.

Este año ha cambiado en muchos sentidos la forma de trabajar de todos los docentes a nivel nacional como internacional dándose el caso que ya no se fomenta, por los motivos ya conocidos, la interacción directa y constante que en un tiempo anterior a la presente pandemia se tenía, creando brechas entre las relaciones interpersonales y a su vez modificando el clima laboral entre los integrantes de las diversas instituciones. Los encontrados en la investigación son similares a los que obtuvo Vásquez (2019) quien demostró una correlación directa

y significativa entre el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, el Rho de Spearman tuvo un valor de 0,725 y un nivel de significancia de valor $p < 0,05$., esto puede haberse debido a que, en Bagua Grande, en donde se realizó este estudio, es un área geográfica donde probablemente se tienda a valorar más las relaciones entre las personas que trabajan en una misma institución lo que a su vez cree un adecuado clima laboral secundariamente a ello.

También se halló similitud en cuanto a los resultados obtenidos con los presentados por Arotinco (2018), quien, en Lima Metropolitana, determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Sin embargo, en Ecuador, Franco (2018) demostró que no hay una relación significativa en las relaciones interpersonales entre los profesores y el clima organizacional de la institución educativa al obtenerse un p de 0,266 y un Rho de Spearman de -0,261. Otro estudio similar es de Pineda (2018) que si mostró cuánto mejoró los talleres de R. interpersonales en el clima organizacional de los profesores de Guayas con una significancia alta en su estudio.

Un dato importante a considerar es que, en cuanto a los resultados mostrados, es la respuesta de los encuestados donde se visualiza que, en relación a la primera variable, el trabajo en equipo, el 94.59 % muestran un nivel alto, mientras que el 5.41% un nivel medio y ninguno en nivel bajo. Así mismo, en cuanto a los resultados de la segunda variable el trabajo en equipo muestra que igualmente el 83.78% de los encuestados muestran un nivel alto en esta dimensión, el 16.22% indican un nivel medio y ninguno en un nivel bajo. Esta información de por si es importante de observar ya que en estos tiempos donde se ha cortado muchas vías de comunicación habituales entre los docentes, el uso de la tecnología como principal medio de comunicación es habitual, tener en consideración que el trabajo en equipo favorece las relaciones interpersonales y así mismo el clima laboral en el que se encuentran los docentes para desarrollarse permite mejorar la manera de trabajar dentro de la institución.

Entre los estudios teóricos mencionados en el presente estudio se tiene a Likert que se citó en Brunet (1992), quien prioriza el comportamiento como resultado que se sujeta directamente de lo que es percibido en su entorno, así como de las condiciones organizacionales, como el contexto, la tecnología, la estructura

y posición jerárquica que un individuo puede alcanzar dentro de una organización. Una propuesta parecida se encontró en Mayo que se citó en Duncan (2011), quien enfatiza el valor de la relación individual y social dentro de la organización para incrementar el potencial organizacional aumentando la satisfacción de los miembros y formando una organización que ayude a los individuos a alcanzar sus logros.

Lograr una relación exitosa es fundamental, para ello se hace necesario tal como lo propone Casper Homans que se citó en Obakpolo (2015) al demostrar que el dar y tomar conforman la base de la mayoría de todas las relaciones interpersonales, según esta teoría los sentimientos y las emociones deben corresponderse para crear una relación exitosa, por lo que nunca puede ser unilateral ya que un individuo gasta su tiempo y energía en las relaciones si es que obtiene algo de ellas. Para Maslow (1991), las relaciones interpersonales pueden estimular nuestra fuerza de voluntad para superar todas las dificultades que originan a diario, lo cual detalla en su pirámide y que menciona es donde las personas sienten la necesidad de pertenencia para socializar y sentirse aceptadas.

En cuanto a la primera hipótesis específica, referida a que la dimensión comunicación de la organización se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa mencionada. Los hallazgos de la prueba de hipótesis nos dicen que la significancia bilateral o p valor = $0,000 < 0,05$ y tiene un chi cuadrado de 14,461, por lo que se concluye que si existe una correlación positiva. Por tanto, se asume que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y las relaciones de la Institución Educativa N ° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020 y ello permite rechazar la hipótesis H_0 , cumpliendo de esta manera el primer objetivo específico propuesto.

Destacando los resultados descriptivos obtenidos en la dimensión comunicación donde el 94.6% de los encuestados muestran un nivel alto en la dimensión de la comunicación, el 5.4% indican un nivel medio y ninguno en un nivel bajo. Y dando a conocer por el coeficiente de Nagelkerke, se puede afirmar una dependencia de 43,8% de la comunicación de la organización con respecto a las relaciones interpersonales.

Conclusiones similares a los que obtuvo Romero (2018) con relación a la comunicación entre los docentes en la plana docente de Moquegua, determinando que si existe una correlación entre las relaciones y el ambiente de la organización educativa con resultado que en un 91% si se relacionan.

Así mismo con relación a la segunda hipótesis específica donde se refiere que la dimensión trabajo de equipo se relaciona con las relaciones interpersonales en la plana de maestros de la institución ya mencionada. De los resultados inferenciales se desprende que la significancia bilateral o $p_valor = 0,000 < 0,05$. En el caso Chi cuadrado, el valor obtenido es 32,453 y con ello nos lleva a concluir que existe una correlación positiva de tipo moderada entre la dimensión trabajo de equipo y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa N ° 3022 José Sabogal, por tanto, se rechaza la hipótesis H0.

En cuanto a los resultados descriptivos quedó demostrado que 83.78% de los encuestados muestran un nivel alto en la dimensión del trabajo en equipo, el 16.22% indican un nivel medio y ninguno en un nivel bajo. Luego correspondiente al nivel de incidencia presentado por el coeficiente de Nagelkerke, se puede afirmar una dependencia de 46,3% del trabajo en equipo con respecto a las relaciones interpersonales. Los resultados guardan relación con las conclusiones de Garza (2018) donde encontró que las relaciones interpersonales y clima organizacional se relacionan significativamente y donde se menciona que el trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo de ambas en especial de las relaciones interpersonales dentro de la institución Perú – Japón.

En cuanto a la tercera hipótesis específica donde se planteó que el diseño de la organización tiene relación con las relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa N°3022 José Sabogal, los resultados inferenciales de la prueba de hipótesis demostraron que la significancia bilateral o $p_valor = 0,000 < 0,05$, para la demostración de la correlación se utilizó el Chi cuadrado, cuyo valor es de 29,566, estableciéndose de esa manera una correlación positiva, demostrándose que existe relación entre la dimensión diseño y las relaciones interpersonales, por tanto, se rechaza la hipótesis H0. Igualmente, en cuanto a los resultados descriptivos quedó demostrado que 93.2% de los encuestados muestran un nivel alto en la dimensión del diseño de la organización,

el 6.8% indican un nivel medio y ninguno en un nivel bajo. También tenemos en cuenta el nivel de incidencia presentado por el coeficiente de Nagelkerke, donde se puede afirmar una dependencia de 32,4% del diseño de la organización con respecto a las relaciones interpersonales.

En ese sentido Pineda (2018) demostró que el diseño de la organización y las relaciones interpersonales tienen una relación con significancia alta sobre clima organizacional de los profesores de Guayas, así mismo indica que estos son importantes pues permiten o hacen posible la integración entre los docentes y a la vez proporciona la información necesaria para mejorar la institución.

Finalmente, las variables de este estudio y sus resultados dan pase a futuras investigaciones que deseen estudiar a mayor profundidad la significancia de cada una de las dimensiones aquí mencionadas, más aún en estos momentos y en un futuro cercano donde el entorno virtual es el ambiente laboral actual de trabajo de muchos docentes en el país y las relaciones interpersonales se están adaptando a este nuevo panorama.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Al contrastar el ambiente de la organización y las relaciones entre las personas, esta presenta un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y una dependencia de 49.8%. Por lo tanto, si existe relación significativa entre el ambiente de la organización y las relaciones entre las personas en la I.E. N ° 3022 José Sabogal del distrito de San Martín de Porras, 2020.

Segunda: Al determinar el trabajo en equipo entre las personas, esta presenta un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y una dependencia de 43.8%. Por lo tanto, si existe relación significativa entre el trabajo en equipo de la organización y las relaciones entre las personas en la I.E. N ° 3022 José Sabogal del distrito de San Martín de Porras, 2020.

Tercera: Al verificar la comunicación, esta presenta un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y una dependencia de 46.3%. Por lo tanto, si existe relación significativa entre la comunicación de la organización y las relaciones entre las personas en la I.E. N ° 3022 José Sabogal del distrito de San Martín de Porras, 2020.

Cuarta: Al contrastar el diseño de la organización, esta presenta un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$ y una dependencia de 32.4%. Por lo tanto, si existe relación significativa entre el diseño de la organización y las relaciones entre las personas en la I.E. N ° 3022 José Sabogal del distrito de San Martín de Porras, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativas referenciada que para mejorar el clima laboral se deba crear un programa con plan de actividades que induzcan a los docentes a trabajar en esta área con la finalidad de lograr mejorar el ambiente institucional

Segunda: Se sugiere a los directivos que determinen un reglamento interno que contengan temas como protocolo de atención, resolución de conflictos existentes y latentes, comunicación no verbal y control de emociones para así cumplir con actos administrativos eficientes, de acuerdo a la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.

Tercera: Se recomienda, a los directivos de la Institución Educativa, implementar actividades extracurriculares y salidas periódicas que favorezcan la correcta integración y el trabajo de equipo entre sus docentes, así mismo mejore la comunicación entre ellos.

Cuarta: Se sugiere los directivos solicitar al Ministerio de Educación que la institución cuente con talleres, reuniones y evaluaciones externas a nivel de las diferentes Ugeles en las cuales se pueda determinar y motivar estrategias y acciones para fortalecer la relaciones interpersonales y clima laboral.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010), *Psicología Organizacional* (6ta Ed.). Wadsworth Cenage Learning.
- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Mc Graw Hill
- Amarante, A. (2000). *Gestión Directiva Módulos 1 a 4*. Magisterio Río de la Plata
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En búsqueda del desarrollo de ventajas competitivas*. USAT.
https://issuu.com/waltersilva04/docs/comportamiento_organizacional-eduar
- Anchundia Alvarado, O.Y. (2018). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Pdte. José Luis Tamayo, Daule, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Andrade, A (2003). *Desarrollo de capacidades de gestión educativa: Propuesta Metodológica para el diagnóstico de necesidades de capacitación y lineamientos de respuesta a nivel de centros educativos*. Lima: Ministerio de Educación –DINFOCAD-Proeduca.GTZ.
- Arotinco Huauya, A. (2018). *El clima institucional y las relaciones interpersonales entre docentes de la Institución Educativa “Isaías Ardiles” de Pachacamac, UGEL 01 -2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Baguer, Á. (2009). *Dirección de personas*. España: Ediciones Díaz de Santos. 95
- Ball, S. (1994). *La micropolítica de la escuela*. Paidós Ibérica, S.A.
http://terras.edu.ar/biblioteca/1/CRRM_Ball_Unidad4.pdf
- Boateng, I., Kanyandewe, S., & Sassah, M. (2014). *Organizational Climate a Tool for Achieving Employees Job Satisfaction in Ghanaian Manufacturing Firms* (p. 2). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. <https://bit.ly/39tzsRs>

- Brow, W. y Moberg, D. (2010). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. Limusa.
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y Consecuencias*. Trillas
- Callirgos, J. (2004). *Percepciones y discursos sobre etnicidad y racismo: Aportes para la educación Intercultural bilingüe*. México: Trillas.
<http://www.care.pe/pdfs/cinfo/libro/Folleto%20de%20Etnicidad%20y%20Racismo.pdf>
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de los recursos humanos*. McGraw hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Clegg, S., & Bailey, J. (2008). *International Encyclopedia of Organization Studies* (pp. 3-4). <https://cutt.ly/khohcxw>
- Colomer, J. M. (2008). *Institutional Design*. American Political Science Association.
https://www.researchgate.net/publication/220007310_Institutional_Design
- Correa Zurita, E. (2017). *Relaciones interpersonales y clima laboral docente I.E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Cristóbal Celestino, E.Z. (2017). *Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2010) *Relaciones humanas*. Thomson.
- Diez, J. (2011). *La Comunidad Educativa*. Madrid: Narcea.
- Domínguez, F. (1996). *Manual de organización de Instituciones Educativas*. Escuela Española.

- Duncan, J. (2011) *Las ideas y la práctica de la administración: Los principales desafíos en la era moderna*. (M. d. P. Carril, Trad.). México, D.F.: Oxford.
- Fapohunda, T. (2013). *Towards Effective Team Building in the Workplace*. International Journal of Education and Research. https://www.researchgate.net/publication/258344173_Towards_Effective_Team_Building_in_the_Workplace
- Franco Quinto, M.R. (2018). *Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Granica, S.A. https://books.google.com.gt/books?id=DG1cVCU_x6gC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- García, M. (2010) *Entrenamiento en habilidades sociales*. Pirámide
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la inteligencia emocional*. Kairós. http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/La.practica.de_.la_.inteligencia.emocional.pdf
- Graza Chávez, M. E. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Institución Educativa N° 2096 “Perú – Japón”* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Guillén. G. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Mc Graw Hill
- Guzmán Navarro, C. R. L. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Bartolomé Herrera*

del Distrito San Miguel - Lima – 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.

Hernández y Mendoza (2018) *Metodología de la investigación*. McGrawHill/Interamericana.

Hernández, Fernández y Baptista S. (2010) *Metodología de la investigación*. McGrawHill.https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Herrera, J.M. (2014). *Las instituciones, su diseño y cambio en las organizaciones*. (pp. 2-3). Dialnet <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5302069.pdf>

Jain, M., & Uma, S. (2007). *Importance of Organisational Climate in Contemporary Management* (pp. 1-3). Ushus Journal of Business Management. <http://journals.christuniversity.in/index.php/ushus/article/view/1379/1190>.

Likert, R. (1993) *Una técnica para medición de actitudes en C.H.* Grupo Editores.

Madhukar, V., & Sulabh Sharma, S. (2017). *Organisational Climate: A Conceptual Perspective* (p. 2). International Journal of Management, IT & Engineering. https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective.

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Barcelona-España.

Md Nordin, S., Sivapalan, S., Bhattacharyya, E., & Wan Ahmad, W. (2014). *Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications Management in an Oil and Gas Company* (p. 3). Elsevier. <https://bit.ly/2LPxwe8>

Ministerio de Educación del Perú (2005). *Reglamento de la Gestión Educativa*. DS No 009-2005-ED

Ministerio de Educación del Perú (2020). *Plataforma digital única del Estado Peruano*.<https://www.gob.pe/institucion/minedu/campa%C3%B1as/914-aprendo-en-casa>

Obakpolo, P. (2015). *Improving Interpersonal Relationship in Workplaces* (p. 2). IOSR Journal of Research & Method in Education.

<http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-5%20Issue-6/Version-2/P0562115125.pdf>.

Mitrofan N. & Bulborea A. (2012). *The role of organizational communication in structuring interpersonal relationships*. Elsevier. <https://n9.cl/tq8w3>

Olibie Eyiuche, I., Uzoechina, G., & Eziuzor, G. (2015). *Organizational climate types prevailing in public and private secondary schools in Delta North Senatorial Zone of Delta State Nigeria* (p. 2). *International Journal of Educational Policy Research and Review*. <https://bit.ly/3snrcls>

Omunakwe P., Nwinyokpugi P., & Adiele K. (2018). Workplace interpersonal relationship and organizational productivity in deposit money banks in port harcourt. *Journal of Economics, Management & Social Science*. <https://bit.ly/3i7hf01>

Pineda Vargas, M. J. (2018). *Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayas –2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.

Ramlee Abdul, R., & Ros Intan, S. (2015). *Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis* (p. 3). Elsevier. https://www.researchgate.net/publication/301508314_Determining_Dimensions_of_Job_Satisfaction_Using_Factor_Analysis.

Reddin, W. (2004). *Gestión del Clima Organizacional en la mejora de la efectividad*. http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf

Rodríguez Garzón, D.A (2017). *Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los docentes*. [Tesis, Universidad técnica de Ambato]. Repositorio digital – Universidad técnica de Ambato.

Romero Arce, Y.P. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.

- Romero, C. (2004). *La gestión institucional como enseñanza implícita*. *Novedades educativas* 167,6-7.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto, Venezuela: CIDEG. 266 p.
- Sandoval, M. (2004). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S. A..
- Saxe, L. (2010). Lewin, Kurt (1890-1947) (pp. 1-2). https://www.researchgate.net/publication/317388452_Lewin_Kurt_1890-1947.
- Satish A. (2013). *Importance of Interpersonal Relations at The workplace*. *International Journal of Advanced Research in Management (IJARM)*. https://www.academia.edu/4932364/IMPORTANCE_OF_INTERPERSONAL_RELATIONS_AT_THE_WORKPLACE
- Schmelkes, S. (1994). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. OEA. https://coleccion.siaeducacion.org/sites/default/files/files/7_schmelkes_117-125.pdf
- Shintri, S., & Bharamanaikar, S. (2017). *A theoretical study on evolution of organisational climate, theories and dimensions* (pp. 2-3). *International journal of science technology and management*. <https://bit.ly/2N0WHuL>
- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E y Hernando, C. (2008). *Las relaciones humanas en la empresa*. Paraninfo. <https://bit.ly/3by2S3y>
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Editorial Alba.
- Szostek, D. (2019). *The Impact of the Quality of Interpersonal Relationships between Employees on Counterproductive Work Behavior: A Study of Employees in Poland* (p. 4). MDPI. <https://cutt.ly/thp6BFR>
- Tarricone, P. & Luca J. (2002). *Successful teamwork: A case study*. HERDSA. <http://www.unice.fr/crookall-cours/teams/docs/team%20Successful%20teamwork.pdf>

- Vásquez Cruz, M. (2019). *Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Villamizar Reyes, M., & Castañeda Zapata, D. (2014). *Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers* (p. 3). *Psychological Research*. <http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v7n2/v7n2a07.pdf>.
- Wahyuni, S., Widodo S. y Retnowati. R. (2016). *The Relationship of Interpersonal Communication, Working Motivation and Transformational Leadership to Teachers' Job Satisfaction*. *International Journal of Managerial Studies and Research*. <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v4-i8/7.pdf>
- Zambrano Torres, N. L. (2018) *Taller de Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional en una Unidad Educativa del Guayas – 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Zayas, F. y Rodríguez, A. (2010). *Educación y Educación Escolar*. *Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación* (10)1, 8. <http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- Zhang, L.-N. (2018). *Importance of Interpersonal Skills at Work towards Managing People in an Educational Context*. *Advances in Economics, Business and Management Research* (AEBMR). <https://www.atlantispress.com/article/25897839.pdf>

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Clima organizacional en las relaciones interpersonales en una institución educativa del distrito de San Martín de Porres, 2020.							
AUTOR: Br. Joanna Beatriz Tunque Flores							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General ¿Cómo incide el clima organizacional en las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo incide el clima organizacional en la comunicación en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020?</p> <p>¿Cómo incide el clima organizacional en el trabajo en equipo en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020?</p> <p>¿Cómo incide el clima organizacional en el diseño institucional en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la incidencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la incidencia del clima organizacional en la comunicación en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>Identificar la incidencia del clima organizacional en el trabajo en equipo en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>Identificar la incidencia del clima organizacional en el diseño institucional en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.</p>	<p>Hipótesis General El clima organizacional incide en las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>El clima organizacional incide en la comunicación en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>El clima organizacional incide en el trabajo en equipo en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>El clima organizacional incide en el diseño institucional en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Definición conceptual Chiavenato (2000) son las condiciones de comportamiento de los trabajadores en la consecución de metas establecidas, las cuales constituyen estrategias personales para el logro de metas. El ambiente organizacional determina el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está muy relacionado con la motivación de los participantes. También depende de la calidad de la percepción y experiencia de los miembros de la organización y esto afecta su comportamiento.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Nivel/ Rango
			Estructura organizacional	-Nivel organizativo. -Distribución de funciones.	1,2, 3,4,5	Ordinal 1.Totalmente de acuerdo 2.De acuerdo 3.Medianamente de acuerdo 4.En desacuerdo 5.Totalmente en desacuerdo	Bajo [0-6] Medio [7-13] Alto [14-20]
			Trabajo en equipo	-Participación en equipos de trabajo. -Funciones asignadas.	6,7,8, 9,10		
			Satisfacción laboral	- Reconocimiento laboral. -Condiciones favorables.	11,12, 13,14,15		
			Regulación de conflictos	-Resolución de problemas. -Toma de decisiones.	16,17 18,19,20		
<p>Definición conceptual García (2010) es el modo de vincularse con los demás, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales y otros métodos de contacto, es por ello</p>							

			que muestra un papel fundamental en los diferentes entornos sociales y culturales en los que se desenvuelve y se basan en la comunicación, trabajo en equipo y el diseño organizacional. Por eso, por el nivel educativo de cada integrante de la organización educativa, sus relaciones muestran que están llenos de inseguridad y nunca sabremos si son reales o abiertos. Del mismo modo, la relación entre las personas también se deriva de la afinidad de temperamento.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel/Rango
			Comunicación	- Comunicación fluida. -Diálogo constructivo.	1,2, 3,4,5,6,7	Ordinal 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5.Siempre	Alto [0-8] Medio [9-16] Bajo [17-24]
			Trabajo en equipo	-Participa activamente. -Colabora en el logro de objetivos.	8,9, 10,11,12, 13,14,15,16		
			Diseño institucional	-Planifica actividades educativas. -Dirige las actividades curriculares.	17,18,19,20,21 22,23, 24		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
TIPO: Para Hernández y Mendoza (2018) el tipo de estudio es Básica. DISEÑO: Es una investigación diseño- No experimental de corte transversal. Correlacional causal.	POBLACIÓN: La población está conformada por 74 docentes de la institución educativa N°3022 José Sabogal. La población es censal. MUESTRA: Muestra censal ya que se tomaron a todos los individuos de la población, las cuales fueron 74 docentes de la institución mencionada. MUESTREO: No probabilístico.	Variable 1: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Relaciones interpersonales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	DESCRIPTIVA: Los resultados obtenidos fueron analizados y procesados haciendo uso de la estadística descriptiva utilizando tablas de frecuencia, porcentaje y gráfico de barras. INFERENCIAL: El método de análisis de los resultados para la contratación de hipótesis. Se utilizó el estadístico Nagelkerke.				

Anexo 02

Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Chiavenato (2000) son las condiciones de comportamiento de los trabajadores en la consecución de metas establecidas, las cuales constituyen estrategias personales para el logro de metas. El ambiente organizacional determina el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está muy relacionado con la motivación de los participantes. También depende de la calidad de la percepción y experiencia de los miembros de la organización y esto afecta su comportamiento.	Para la variable clima organizacional se utiliza las siguientes dimensiones: estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos conformado a su vez por ocho indicadores, haciendo un total de 20 reactivos. Esta variable será medida a través de la técnica de la encuesta virtual, bajo una escala politómica como totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo siendo las alternativas.	-Estructura organizacional - Trabajo en equipo. - Satisfacción laboral. - Regulación de conflictos.	-Nivel organizativo. -Distribución de funciones. -Participación en equipos de trabajo. -Funciones asignadas. -Reconocimiento laboral. -Condiciones favorables. -Resolución de problemas. -Toma de decisiones.	1.Totalmente de acuerdo 2.De acuerdo 3.Medianamente de acuerdo 4.En desacuerdo 5.Totalmente en desacuerdo
Relaciones interpersonales	Según García (2010) es el modo de vincularse con los demás, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales y otros métodos de contacto, es por ello que muestra un papel fundamental en los diferentes entornos sociales y culturales en los que se desenvuelve y se basan en la comunicación, trabajo en equipo y el diseño organizacional. Por eso, por el nivel educativo de cada integrante de la organización educativa, sus relaciones muestran que están llenos de inseguridad y nunca sabremos si son reales o abiertos. Del mismo modo, la relación entre las personas también se deriva de la afinidad de temperamento.	Desde el punto de vista operacional la variable relaciones interpersonales presenta las siguientes dimensiones: Comunicación, trabajo en equipo y diseño institucional; que a su vez consta de seis indicadores, totalizando 24 reactivos. Esta variable será medida a través de la técnica de la encuesta virtual, bajo una escala politómica como nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre siendo las alternativas.	- Comunicación - Trabajo en equipo. - Diseño institucional.	-Comunicación fluida. -Diálogo constructivo. -Participa activamente. -Colabora en el logro de objetivos. -Planifica actividades educativas. -Dirige las actividades curriculares.	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5.Siempre

Anexo 03

FICHA TÉCNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. **Nombre:** Instrumento para medir el Clima organizacional docente
2. **Autora:** Joanna Beatriz Tunque Flores
3. **Objetivo:** Determinar la incidencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.
4. **Lugar de aplicación:** Institución Educativa N° 3022 José Sabogal.
5. **Forma de aplicación:** Virtual “Google Forms”
6. **Duración:** 15 minutos
7. **Descripción del instrumento:** Instrumento que mide el clima organizacional docente, se utilizó 20 ítems. La evaluación es politómica: totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Tiene 4 dimensiones: estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.
8. **Procesamiento de puntuación:** Una vez terminada la recolección de datos a los 74 docentes de la Institución Educativa N° 3022 José Sabogal se procedió a realizar el análisis cuantitativo, luego se vació los datos al programa de Excel y finalmente se realizó el análisis de datos en el Software SPSS 25.

variable	Dimensión	ítem	Total
Clima Organizacional	Estructura Organizacional	5	20
	Trabajo en Equipo	5	
	Satisfacción Laboral	5	
	Regulación de Conflictos	5	

FICHA TÉCNICA DE RELACIONES INTERPERSONALES

- 1. Nombre:** Instrumento para medir las relaciones interpersonales
- 2. Autora:** Joanna Beatriz Tunque Flores
- 3. Objetivo:** Determinar la incidencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 3022 José Sabogal, San Martín de Porres, 2020.
- 4. Lugar de aplicación:** Institución Educativa N° 3022 José Sabogal.
- 5. Forma de aplicación:** Virtual “Google Forms”
- 6. Duración:** 15 minutos
- 7. Descripción del instrumento:** Instrumento que mide las relaciones interpersonales, se utilizó 24 ítems. La evaluación fue politómica: casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Tiene 3 dimensiones: comunicación, trabajo en equipo y diseño institucional.
- 8. Procesamiento de puntuación:** Una vez terminada la recolección de datos a los 74 docentes de la Institución Educativa N° 3022 José Sabogal se procedió a realizar el análisis cuantitativo, luego se vació los datos al programa de Excel y finalmente se realizó el análisis de datos en el Software SPSS 25.

variable	Dimensión	ítem	Total
	Comunicación	8	
Relaciones	Trabajo en Equipo	8	24
interpersonales	Diseño institucional	8	

Instrumento para medir el Clima organizacional docente

- I. Introducción: Estimado colega, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional docente. Dicha información es completamente anónima por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad de acuerdo a sus propias experiencias en la institución educativa. Agradezco anticipadamente su colaboración.
- II. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Tabla 1	
Opciones de calificación	
Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	DA
Medianamente de acuerdo	MA
En desacuerdo	ED
Totalmente en desacuerdo	TD

A continuación, usted encontrará una serie de situaciones. Lee atentamente cada una de ellas y marque con una (X) el número que usted considere.

N°	ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
		1	2	3	4	5
I. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
1	Considero que la organización de la institución es efectiva.					
2	Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.					
3	Los directivos muestran interés porque las normas estén claros y precisos.					
4	La I.E está bien organizada y planifica cada actividad con tiempo.					
5	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.					
II. TRABAJO EN EQUIPO						
6	Los docentes participan de manera activa en los equipos de trabajo por nivel.					
7	En las reuniones de trabajo en equipo siento confianza de expresar desacuerdo abiertamente.					
8	La integración entre los docentes para el trabajo remoto es positivo.					
9	Considero que los roles asignados a través del trabajo remoto se cumplen con responsabilidad.					
10	El trabajo en equipo contribuye al logro de metas institucionales.					
III. SATISFACCIÓN LABORAL						
11	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.					
12	El apoyo y la solidaridad se da entre todos los docentes de la I.E.					
13	Me siento satisfecho con el trabajo remoto que desempeño en la I.E.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E.					
15	Me siento feliz trabajando remotamente.					
IV. REGULACIÓN DE CONFLICTOS						
16	Las discrepancias en la I.E se manejan a través del diálogo y la comprensión.					
17	Ante una crisis de la institución puedo decir lo que pienso.					
18	Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.					
19	Se interviene oportunamente ante un conflicto dando soluciones en beneficio de la institución.					
20	En los conflictos presentados en la I.E la solución se basó en el establecimiento de un acuerdo concertado entre los docentes y directivos.					

Instrumento para medir las relaciones interpersonales

I. Introducción: Estimado colega, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales. Dicha información es completamente anónima por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad de acuerdo a sus propias experiencias en la institución educativa. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones:

- ✓ A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

- ✓ Con relación a las actitudes de cómo se llevan a cabo las relaciones interpersonales en mi institución puedo referir:

	Items	1	2	3	4	5
	Dimensión: Comunicación					
1	En la I.E se fomenta la comunicación a través del Whatsapp y correo electrónico.					
2	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes en las reuniones colegiadas a través del zoom.					
3	Propicia el diálogo constructivo entre docentes.					
4	Fomenta la comunicación entre sus colegas.					
5	Se llega un consenso en las decisiones de grupo de docentes por nivel.					
6	Acepta las opiniones de los colegas.					
7	En su I.E los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes.					
	Dimensión: Trabajo en equipo					
8	En su I.E se fomenta el trabajo remoto activo.					
9	Cumple con las responsabilidades del trabajo remoto.					
10	Colabora espontáneamente en las actividades de la I.E					
11	Los directivos orientan a los docentes el trabajo remoto.					
12	Estimula participación activa de los colegas.					
13	Se siente cómodo trabajando en equipo en la reuniones virtuales.					
14	Cumple con los objetivos institucionales.					
15	Participa activamente en el SIAGIE.					
16	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales.					
	Dimensión: Diseño institucional					
17	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión .					
18	Interviene en la organización de las actividades de la I.E					
19	Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT.					
20	Interviene en la organización de las actividades de la I.E					
21	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares.					
22	Se designa en forma equitativa la participación de los docente en las actividades de la I.E.					
23	Los directivos distribuye equitativamente las tareas de la I.E.					
24	La información que emana desde las instancias superiores llega oportunamente al correo electrónico.					

Anexo 07

Certificado de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional							
1	Considero que la organización de la institución es efectiva.	✓		✓		✓		
2	Los objetivos de la organización es buscar la eficacia y eficiencia.	✓		✓		✓		
3	Los directivos muestran interés en demostrar las normas claras y precisas.	✓		✓		✓		
4	La I.E. está bien organizada y planifica cada actividad con tiempo.	✓		✓		✓		
5	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
6	Los docentes participan de manera activa en los equipos de trabajo por nivel.	✓		✓		✓		
7	Siento confianza de expresar desacuerdo abiertamente en las reuniones de trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	La integración entre los docentes para el trabajo remoto es positivo.	✓		✓		✓		
9	Considero que los roles asignados a través del trabajo remoto se cumplen con responsabilidad.	✓		✓		✓		
10	El trabajo en equipo contribuye al logro de metas institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral							
11	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.	✓		✓		✓		
12	El apoyo y la solidaridad se da entre todos los docentes de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Me siento satisfecho con el trabajo remoto que desempeño en la I.E.	✓		✓		✓		
14	Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E.	✓		✓		✓		
15	Me siento feliz trabajando remotamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Regulación de conflictos							
16	Las discrepancias en la I.E se manejan a través del diálogo y la comprensión.	✓		✓		✓		
17	Ante una crisis de la institución puedo decir lo que pienso.	✓		✓		✓		
18	Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.	✓		✓		✓		
19	Se interviene oportunamente ante un conflicto dando soluciones en beneficio de la institución.	✓		✓		✓		
20	En los conflictos presentados en la I.E la solución se basó en el establecimiento de un acuerdo concertado entre los docentes y directivos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Sevilla Sánchez Regina Ysabel DNI: 09514029

Lima, 16 de noviembre de 2020

Especialidad del validador: Metodóloga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CPP Nro. 0109514029

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	En la I.E se fomenta la comunicación a través del Whatsapp y correo electrónico	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes en las reuniones colegiadas a través del zoom.	✓		✓		✓		
3	Se propicia el diálogo constructivo entre docentes.	✓		✓		✓		
4	Se propicia el diálogo constructivo entre directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	Se llega a un consenso en las decisiones de trabajo grupal entre docentes por nivel.	✓		✓		✓		
6	Acepta las opiniones de los colegas.	✓		✓		✓		
7	En su I.E los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
8	En su I.E se fomenta el trabajo remoto activo.	✓	No	✓	No	✓	No	
9	Cumple con las responsabilidades del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
10	Colabora espontáneamente en las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
11	Los directivos orientan a los docentes al trabajo remoto.	✓		✓		✓		
12	Los directivos estimulan la participación activa de los docentes.	✓		✓		✓		
13	Se siente cómodo trabajando en equipo en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
14	Cumple con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Participa activamente en el SIAGIE.	✓		✓		✓		
16	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DISEÑO INSTITUCIONAL								
17	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión.	✓	No	✓	No	✓	No	
18	Interviene en la planificación de las actividades de la I.E	✓		✓		✓		
19	Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo contribuye directamente al logro de las metas de mi institución.	✓		✓		✓		
21	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares.	✓		✓		✓		
22	Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
23	Los directivos distribuyen equitativamente en las tareas de la I.E.	✓		✓		✓		
24	La información que emana desde las instancias superiores llega oportunamente al correo electrónico.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Sevilla Sánchez Regina Ysabel DNI: 09514029

Lima, 16 de noviembre de 2020

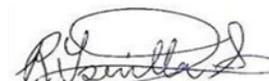
Especialidad del validador: Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CPP Nro. 0109514029

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional								
1	Considero que la organización de la institución es efectiva.	✓		✓		✓		
2	Los objetivos de la organización es buscar la eficacia y eficiencia.	✓		✓		✓		
3	Los directivos muestran interés en demostrar las normas claras y precisas.	✓		✓		✓		
4	La I.E. está bien organizada y planifica cada actividad con tiempo.	✓		✓		✓		
5	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo								
6	Los docentes participan de manera activa en los equipos de trabajo por nivel.	✓		✓		✓		
7	Siento confianza de expresar desacuerdo abiertamente en las reuniones de trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	La integración entre los docentes para el trabajo remoto es positivo.	✓		✓		✓		
9	Considero que los roles asignados a través del trabajo remoto se cumplen con responsabilidad.	✓		✓		✓		
10	El trabajo en equipo contribuye al logro de metas institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral								
11	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.	✓		✓		✓		
12	El apoyo y la solidaridad se da entre todos los docentes de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Me siento satisfecho con el trabajo remoto que desempeño en la I.E.	✓		✓		✓		
14	Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E.	✓		✓		✓		
15	Me siento feliz trabajando remotamente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Regulación de conflictos								
16	Las discrepancias en la I.E se manejan a través del diálogo y la comprensión.	✓		✓		✓		
17	Ante una crisis de la institución puedo decir lo que pienso.	✓		✓		✓		
18	Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.	✓		✓		✓		
19	Se interviene oportunamente ante un conflicto dando soluciones en beneficio de la institución.	✓		✓		✓		
20	En los conflictos presentados en la I.E la solución se basó en el establecimiento de un acuerdo concertado entre los docentes y directivos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Céspedes Panduro Bernardo.....DNI:....17615559.....

Especialidad del validador:....Metodólogo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 16 de noviembre de 2020



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante COESPE N° 8

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	En la I.E se fomenta la comunicación a través del Whatsapp y correo electrónico	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes en las reuniones colegiadas a través del zoom.	✓		✓		✓		
3	Se propicia el diálogo constructivo entre docentes.	✓		✓		✓		
4	Se propicia el diálogo constructivo entre directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	Se llega a un consenso en las decisiones de trabajo grupal entre docentes por nivel.	✓		✓		✓		
6	Acepta las opiniones de los colegas.	✓		✓		✓		
7	En su I.E los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
8	En su I.E se fomenta el trabajo remoto activo.	✓		✓		✓		
9	Cumple con las responsabilidades del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
10	Colabora espontáneamente en las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
11	Los directivos orientan a los docentes al trabajo remoto.	✓		✓		✓		
12	Los directivos estimulan la participación activa de los docentes.	✓		✓		✓		
13	Se siente cómodo trabajando en equipo en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
14	Cumple con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Participa activamente en el SIAGIE.	✓		✓		✓		
16	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DISEÑO INSTITUCIONAL								
17	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión.	✓	No	✓	No	✓	No	
18	Interviene en la planificación de las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
19	Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo contribuye directamente al logro de las metas de mi institución.	✓		✓		✓		
21	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares.	✓		✓		✓		
22	Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
23	Los directivos distribuyen equitativamente en las tareas de la I.E.	✓		✓		✓		
24	La información que emana desde las instancias superiores llega oportunamente al correo electrónico.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Céspedes Panduro Bernardo.....**DNI:...**17615559.....

Especialidad del validador:Metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 16 de noviembre de 2020



Firma del Experto Informante COESPE N° 859

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional							
1	Considero que la organización de la institución es efectiva.	✓		✓		✓		
2	Los objetivos de la organización es buscar la eficacia y eficiencia.	✓		✓		✓		
3	Los directivos muestran interés en demostrar las normas claras y precisas.	✓		✓		✓		
4	La I.E. está bien organizada y planifica cada actividad con tiempo.	✓		✓		✓		
5	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los docentes participan de manera activa en los equipos de trabajo por nivel.	✓		✓		✓		
7	Siento confianza de expresar desacuerdo abiertamente en las reuniones de trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	La integración entre los docentes para el trabajo remoto es positivo.	✓		✓		✓		
9	Considero que los roles asignados a través del trabajo remoto se cumplen con responsabilidad.	✓		✓		✓		
10	El trabajo en equipo contribuye al logro de metas institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.	✓		✓		✓		
12	El apoyo y la solidaridad se da entre todos los docentes de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Me siento satisfecho con el trabajo remoto que desempeño en la I.E.	✓		✓		✓		
14	Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E.	✓		✓		✓		
15	Me siento feliz trabajando remotamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Regulación de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las discrepancias en la I.E se manejan a través del diálogo y la comprensión.	✓		✓		✓		
17	Ante una crisis de la institución puedo decir lo que pienso.	✓		✓		✓		
18	Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.	✓		✓		✓		
19	Se interviene oportunamente ante un conflicto dando soluciones en beneficio de la institución.	✓		✓		✓		
20	En los conflictos presentados en la I.E la solución se basó en el establecimiento de un acuerdo concertado entre los docentes y directivos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos. DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 20 noviembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	En la I.E se fomenta la comunicación a través del Whatsapp y correo electrónico	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes en las reuniones colegiadas a través del zoom.	✓		✓		✓		
3	Se propicia el diálogo constructivo entre docentes.	✓		✓		✓		
4	Se propicia el diálogo constructivo entre directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	Se llega a un consenso en las decisiones de trabajo grupal entre docentes por nivel.	✓		✓		✓		
6	Acepta las opiniones de los colegas.	✓		✓		✓		
7	En su I.E los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
8	En su I.E se fomenta el trabajo remoto activo.	✓		✓		✓		
9	Cumple con las responsabilidades del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
10	Colabora espontáneamente en las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
11	Los directivos orientan a los docentes al trabajo remoto.	✓		✓		✓		
12	Los directivos estimulan la participación activa de los docentes.	✓		✓		✓		
13	Se siente cómodo trabajando en equipo en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
14	Cumple con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Participa activamente en el SIAGIE.	✓		✓		✓		
16	Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DISEÑO INSTITUCIONAL								
17	Interviene en la elaboración de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		
18	Interviene en la planificación de las actividades de la I.E	✓		✓		✓		
19	Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo contribuye directamente al logro de las metas de mi institución.	✓		✓		✓		
21	Participa en el desarrollo de las actividades curriculares.	✓		✓		✓		
22	Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
23	Los directivos distribuyen equitativamente en las tareas de la I.E.	✓		✓		✓		
24	La información que emana desde las instancias superiores llega oportunamente al correo electrónico.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos. DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 20 noviembre del 2020



.....
Firma del Experto Informante

Variable: Clima organizacional

	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
1.-Considero que la organización de la institución es efectiva.	74,73	32,495	,637	,785
2.-Los objetivos de la organización es buscar la eficacia y eficiencia.	74,60	33,543	,259	,801
3.-Los directivos muestran interés en demostrar las normas claras y precisas.	74,73	33,352	,339	,796
4.-La I.E está bien organizada y planifica cada actividad con tiempo.	75,07	32,067	,537	,786
5.-Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.	74,73	32,067	,537	,786
6.-Los docentes participan de manera activa en los equipos de trabajo por nivel.	75,13	30,838	,581	,781
7.-Siento confianza de expresar desacuerdo abiertamente en las reuniones de trabajo en equipo.	74,93	31,924	,223	,815
8.-La integración entre los docentes para el trabajo remoto es positivo.	74,93	31,210	,617	,780
9.-Considero que los roles asignados a través del trabajo remoto se cumplen con responsabilidad.	75,07	30,352	,668	,775
10.-El trabajo en equipo contribuye al logro de metas institucionales.	74,40	37,114	-,217	,820
11.-Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.	75,27	33,067	,454	,791
12.-El apoyo y la solidaridad se da entre todos los docentes de la I.E.	74,53	31,267	,403	,793
13.-Me siento satisfecho con el trabajo remoto que desempeño en la I.E.	75,07	33,495	,250	,802
14.-Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E.	74,53	30,552	,640	,777
15.-Me siento feliz trabajando remotamente.	75,67	31,524	,407	,792
16.-Las discrepancias en la I.E se manejan a través del diálogo y la comprensión.	74,67	35,095	,194	,802
17.-Ante una crisis de la institución puedo decir lo que pienso.	74,60	34,400	,200	,803
18.-Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.	74,87	34,552	,235	,801
19.-Se interviene oportunamente ante un conflicto dando soluciones en beneficio de la institución.	74,87	34,981	,155	,804
20.-En los conflictos	74,80	33,171	,418	,793

Variable: Relaciones interpersonales

	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
1.-En la I.E se fomenta la comunicación a través del Whatsapp y correo electrónico.	100,5333	53,552	,515	,814
2.-Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes en las reuniones colegiadas a través del zoom.	101,0667	60,352	-,162	,858
3.-Se propicia el diálogo constructivo entre docentes.	100,7333	53,067	,492	,814
4.-Se propicia el diálogo constructivo entre directivos y docentes.	100,6000	52,971	,580	,811
5.-Se llega a un consenso en las decisiones de trabajo grupal entre docentes por nivel.	100,6667	53,381	,541	,813
6.-Acepta las opiniones de los colegas.	100,5333	52,410	,643	,809
7.-En su I.E los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes.	100,4000	55,829	,372	,820
8.-En su I.E se fomenta el trabajo remoto activo.	100,6000	51,686	,727	,805
9.-Cumple con las responsabilidades del trabajo remoto.	100,2667	56,924	,270	,823
10.-Colabora espontáneamente en las actividades de la I.E.	100,4000	58,686	-,019	,831
11.-Los directivos orientan a los docentes al trabajo remoto.	100,5333	50,838	,697	,804
12.-Los directivos estimulan la participación activa de los docentes.	100,9333	53,067	,328	,823
13.-Se siente cómodo trabajando en equipo en las reuniones virtuales.	100,6667	51,238	,789	,803
14.-Cumple con los objetivos institucionales.	100,4667	55,410	,413	,819
15.-Participa activamente en el SIAGIE.	100,7333	59,638	-,120	,844
16.-Propicia la participación activa para el logro de metas institucionales.	100,3333	55,095	,512	,816
17.-Interviene en la elaboración de los documentos de gestión .	101,6000	60,400	-,204	,840
18.-Interviene en la planificación de las actividades de la I.E.	100,8000	58,600	-,029	,835
19.-Las actividades en su I.E se encuentran insertadas en el PAT.	100,4667	53,267	,554	,812
20.-Mi trabajo contribuye directamente al logro de las metas de mi institución.	100,6000	56,543	,190	,826
21.-Participa en el desarrollo de las actividades curriculares.	100,6000	54,543	,405	,818
22.-Se designa en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.	101,1333	49,838	,654	,804
23.-Los directivos distribuyen equitativamente en las tareas de la I.E.	100,8667	49,124	,665	,803
24.-La información que emana desde las instancias superiores llega oportunamente al correo electrónico.	101,0000	49,000	,818	,797

Anexo 09

Base de datos de variables

*Sin título3 [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 7 de 7 variables

	CO1	CO2	CO3	CO4	RI1	RI2	RI3	var						
1	7	20	15	11	32	43	38							
2	13	22	10	10	27	34	32							
3	10	20	11	9	30	37	29							
4	13	21	16	10	29	41	27							
5	11	21	11	11	26	41	33							
6	11	23	9	10	31	45	38							
7	9	20	8	10	28	41	33							
8	5	23	8	9	35	44	38							
9	10	16	12	9	31	38	31							
10	11	18	8	12	31	41	33							
11	10	20	15	12	30	37	31							
12	11	20	9	8	32	42	35							
13	10	17	11	6	32	40	34							
14	9	22	11	10	35	43	33							
15	10	21	12	10	35	43	36							
16	10	18	13	9	30	38	32							
17	7	17	7	10	33	44	34							
18	12	17	12	10	35	43	27							
19	10	15	10	10	26	35	28							
20	10	23	6	9	31	36	30							
21	11	22	12	12	27	37	33							
22	10	20	13	10	33	41	40							
23	12	18	11	13	35	45	40							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

22:47
14/01/2021

*Sin título3 [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 7 de 7 variables

	CO1	CO2	CO3	CO4	RI1	RI2	RI3	var						
23	12	18	11	13	35	45	40							
24	6	22	7	9	33	43	38							
25	10	21	10	9	31	35	31							
26	14	20	14	12	33	40	35							
27	9	22	13	9	30	36	31							
28	11	20	12	11	29	41	32							
29	8	22	10	5	31	42	36							
30	10	20	15	14	31	37	38							
31	13	22	12	12	31	37	38							
32	10	22	9	10	31	37	38							
33	9	21	12	10	34	37	35							
34	13	20	11	14	27	36	28							
35	9	22	5	5	35	45	40							
36	17	23	10	10	35	45	40							
37	17	17	10	10	32	44	39							
38	10	18	11	10	29	40	40							
39	10	21	10	10	35	45	40							
40	10	16	10	11	28	36	32							
41	7	19	9	9	35	44	38							
42	11	21	13	11	31	40	37							
43	8	20	8	10	33	42	34							
44	10	21	16	11	25	37	34							
45	10	24	10	10	31	45	39							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

22:47
14/01/2021

*Sin título3 [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics: Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 7 de 7 variables

	CO1	CO2	CO3	CO4	RI1	RI2	RI3	var						
44	10	21	16	11	25	37	34							
45	10	24	10	10	31	45	39							
46	10	22	6	5	31	45	39							
47	9	19	10	11	34	45	40							
48	12	24	10	10	28	41	33							
49	10	20	10	10	35	45	40							
50	10	24	11	10	28	36	32							
51	10	21	12	10	34	45	40							
52	10	17	10	10	30	44	39							
53	10	21	10	10	35	41	38							
54	15	20	15	15	28	36	32							
55	10	22	10	10	31	36	36							
56	14	20	14	12	26	44	34							
57	7	23	9	8	29	35	32							
58	10	21	13	14	28	36	32							
59	14	22	8	9	35	45	40							
60	8	21	10	8	35	45	40							
61	13	18	10	10	34	45	40							
62	14	22	10	15	29	44	32							
63	10	22	10	10	35	43	40							
64	15	24	10	10	29	39	40							
65	10	25	10	10	35	45	40							
66	11	25	10	10	35	45	40							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

22:48
14/01/2021

*Sin título3 [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 7 de 7 variables

	CO1	CO2	CO3	CO4	RI1	RI2	RI3	var						
62	14	22	10	10	20	44	32							
63	10	22	10	10	35	43	40							
64	15	24	10	10	29	39	40							
65	10	25	10	10	35	45	40							
66	11	25	10	10	35	45	40							
67	10	20	10	10	28	36	32							
68	12	23	10	10	35	45	40							
69	10	21	10	10	32	42	40							
70	10	18	9	10	35	45	40							
71	10	23	10	10	27	37	36							
72	11	23	15	15	26	37	32							
73	10	23	15	15	32	36	38							
74	15	23	14	15	27	40	32							
75														
76														
77														
78														
79														
80														
81														
82														
83														
84														
85														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

22:48 14/01/2021

Anexo 10

Constancia de aplicación de instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3022 “JOSÉ SABOGAL”
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02
San Martín de Porres – Los Olivos – Rímac – Independencia



“Año de la Universalización de la Salud”

Rímac, 18 de noviembre de 2020

OFICIO N° 218 -2020-DIE 3022/JS/UGEL 02

DOCTOR
CARLOS VENTURO ORBEGOSO
JEFE DE ESCUELA DE POSGRADO UCV FILIAL LIMA CAMPUS LIMA NORTE

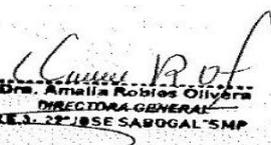
Presente.

**ASUNTO: Otorgo autorización para el desarrollo del
Trabajo de Investigación de la señorita
TUNQUE FLORES, Joanna Beatriz.**

Me es grato dirigirme a Usted para saludarlo muy cordialmente a nombre de la IE 3022 JOSÉ SABOGAL y el mío propio y a la vez comunicarle que la señorita **TUNQUE FLORES, Joanna Beatriz** tiene la autorización para el desarrollo del trabajo de investigación del Programa de Maestría en Educación, titulado **Clima Organizacional en las relaciones interpersonales en una institución educativa del distrito de San Martín de Porres, 2020** en la IE 3022 JOSÉ SABOGAL.

A provecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Amalia Robles Oliviera
DIRECTORA GENERAL
I.E. N° 3022 JOSÉ SABOGAL SMP

Anexo 11

Resolución del proyecto de tesis



RJ. N° 3713-2020-UCV-EPG-LN

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3713-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 9 de noviembre de 2020

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **Dennis Fernando Jaramillo Ostos** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.

presentado por el (la) estudiante:

Bach. Joanna Beatriz Tunque Flores

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación.*"

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado.*"

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto.*"

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis.*"

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis ***CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.***, presentado por el (la) Bach. **Joanna Beatriz Tunque Flores**, con Código: **6000031088**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

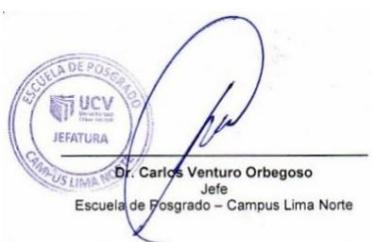
Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **Dennis Fernando Jaramillo Ostos** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.**

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

Anexo 13

Evidencias

The screenshot shows a Google Forms interface in a browser. The address bar displays the URL: docs.google.com/forms/d/1W1JBzr1_EDoFBXj43JXfi-qD09vqP0_dbvLQlqL7dUA/edit. The form title is 'Instrumento para medir el Clima organizacional docente'. At the top right, there is an 'Enviar' button and a user profile icon. Below the title, there are tabs for 'Preguntas' and 'Respuestas' (74). The main content area features a header image of a desk with a coffee cup, pens, and papers. Below the image, a section titled 'Sección 1 de 2' contains the following text:

Instrumento para medir el Clima organizacional docente

I. Introducción: Estimado colega, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional docente. Dicha información es completamente anónima por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad de acuerdo a sus propias experiencias en la institución educativa. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder haciendo un clic en la respuesta que considere correcta: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with various application icons and the system tray displaying the time as 09:20 on 15/01/2021.

Instrumento para medir el Clima x Instrumento para medir las relaci x +

docs.google.com/forms/d/1Z2Ui8Ra63OM_qzxE_Dqa_0y_fMKfQIVQtmf-8A450dU/edit

Instrumento para medir las relaciones interpersonales

Preguntas Respuestas 74



Sección 1 de 2

Instrumento para medir las relaciones interpersonales

I. Introducción: Estimado colega, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales. Dicha información es completamente anónima por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad de acuerdo a sus propias experiencias en la institución educativa. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones:

- A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder haciendo un clic en la respuesta que considere correcta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

09:27 15/01/2021