



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales y clima organizacional en los
docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata,
Moquegua, 2018

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

AUTOR:

Br. Yanira Patricia Romero Arce

ASESOR:

Dr. Edgardo Román Berrospi Zambrano

PROGRAMA:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A Dios, que me dio todo y mi familia en especial a mi hijo Josué que siempre me inspira para salir adelante y es el motor de mi vida.

Yanira

Agradecimiento

Quiero agradecer a los maestros de la Institución Educativa Santa Fortunata, que me apoyaron en la realización de mi trabajo de investigación y a los que me asesoraron en la elaboración de la tesis.

La autora

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Yanira Patricia Romero Arce; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la educación; de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 04429027, con la tesis titulada “Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
4. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagió (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2018



.....
Yanira Patricia Romero Arce

DNI N° 04429027

Presentación

Señores miembros del Jurado pongo a vuestra disposición la tesis titulada: “Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018”, con el propósito de comprobar la relación existente entre relaciones interpersonales y clima organizacional en una muestra de docentes de una institución educativa; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, aspiración que espero alcanzar luego de una ardua dedicación orientada a lograr un aporte sustancial en la solución de este problema que aqueja a muchas de las instituciones educativas en nuestro país.

El trabajo de investigación está compuesto por cinco capítulos; el primero orientado a enfocar y dar a conocer la realidad problemática basada en las investigaciones previas; la teoría ampliada y especializada que permite el entendimiento de la problemática suscitada; y la definición del problema, de la situación hipotetizada y los objetivos planteados que guiarán la investigación.

El segundo capítulo da a conocer el cómo se lleva a cabo la presente investigación, dando a conocer la metodología aplicada, las variables en estudio, la población a la que interviene y la muestra seleccionada, así como los instrumentos utilizados para la recolección de los datos. Además se incluye las técnicas estadísticas utilizadas para el análisis y procesamiento de los datos.

El tercer capítulo es exclusivo para dar a conocer los resultados encontrados y el análisis de los datos en la comprobación de las hipótesis.

Un cuarto capítulo contiene la discusión de los resultados con los antecedentes y lo mencionado por la teoría especializada, permitiendo arribar en las conclusiones y recomendaciones incluidas en el último capítulo V.

Dejo en vuestro juicio el presente trabajo de investigación, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

| | Pág |
|--|-----|
| CARATULA | |
| PÁGINAS PRELIMINARES | |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración jurada de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| RESUMEN..... | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 13 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 15 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 18 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 25 |
| 1.4.1. Problema general..... | 25 |
| 1.4.2. Problemas específicos..... | 25 |
| 1.5. Justificación del estudio..... | 26 |
| 1.6. Hipótesis..... | 26 |
| 1.6.1. Hipótesis general..... | 26 |
| 1.6.2. Hipótesis específicas..... | 26 |
| 1.7. Objetivos..... | 27 |
| 1.7.1. Objetivo general..... | 27 |
| 1.7.2. Objetivos específicos..... | 27 |
| II MÉTODO..... | 28 |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 28 |
| 2.2. Variables y Operacionalización..... | 28 |
| 2.3. Población y muestra..... | 28 |
| 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 30 |

| | |
|--|----|
| 2.5. Métodos de Análisis de la información..... | 33 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 33 |
| III RESULTADOS | |
| 3.1. Resultados obtenidos..... | 34 |
| 3.2. Prueba de normalidad..... | 39 |
| 3.3. Contrastación de hipótesis..... | 41 |
| | |
| III DISCUSIÓN..... | 50 |
| IV CONCLUSIONES..... | 52 |
| V RECOMENDACIONES..... | 53 |
| VI REFERENCIAS..... | 54 |
| | |
| ANEXOS..... | 58 |
| Anexo N° 01. Matriz de consistencia de la investigación | |
| Anexo N° 02. Matriz de validación de instrumentos | |
| Anexo N° 03. Instrumentos | |
| Anexo N° 04. Base de Datos | |
| Anexo N° 05. Constancias de autorización de aplicación de sus instrumentos | |
| Anexo N° 06. Fotografía | |
| Anexo N° 07. Artículo científico. | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Niveles de relaciones interpersonales | 34 |
| Tabla 2 Niveles por dimensiones para relaciones interpersonales..... | 36 |
| Tabla 3 Niveles de clima organizacional | 37 |
| Tabla 4 Niveles por dimensiones para clima organizacional | 38 |
| Tabla 5 Prueba de normalidad para la variable Relaciones interpersonales..... | 39 |
| Tabla 6 Prueba de normalidad para la variable clima organizacional. | 40 |
| Tabla 7. Correlación de relaciones humanas y el clima organizacional | 42 |
| Tabla 8. Correlación de relaciones laborales y el clima organizacional | 44 |
| Tabla 9. Correlación de habilidades comunicativas y el clima organizacional | 46 |
| Tabla 10. Correlación de relaciones interpersonales y el clima organizacional ... | 48 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Niveles de relaciones interpersonales..... | 35 |
| Figura 2 Niveles por dimensiones para relaciones interpersonales | 36 |
| Figura 3 Niveles de clima organizacional | 37 |
| Figura 4 Niveles por dimensiones para clima organizacional..... | 38 |
| Figura 5. Distribución normal para relaciones interpersonales..... | 39 |
| Figura 6. Distribución normal para clima organizacional. | 40 |
| Figura 7. Dispersión relaciones humanas y el clima organizacional | 43 |
| Figura 8 Dispersión relaciones laborales y el clima organizacional..... | 45 |
| Figura 9 Dispersión habilidades comunicativas y el clima organizacional..... | 47 |
| Figura 10 Dispersión relaciones interpersonales y el clima organizacional..... | 49 |

Resumen

El principal objetivo de esta investigación es determinar si existe alguna asociación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

La metodología utilizada para este propósito investigativo fue de tipo básica con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. En cuanto a los sujetos que intervienen en la investigación, fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico a juicio del investigador y una muestra censal constituida por 66 docentes. La recolección de datos estuvo apoyada por la técnica de la encuesta y sus instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, los mismos que superaron y cumplieron con el requisito de validación y demostraron ser confiables para su aplicación. Para seleccionar los métodos estadísticos utilizados en el procesamiento de datos fue muy necesario comprobar la normalidad en la distribución de los datos a través del estadístico Z de Kolmogorov-Smirnov, la normalidad comprobada en ambas variables determinó la aplicación de las técnicas estadísticas paramétricas y la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson en la contrastación de hipótesis.

El análisis descriptivo aplicado a las variables de estudio mostraron que, en cuanto al nivel de relaciones interpersonales que manejan los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata de Moquegua, el 81.8% se ubicó en el nivel regular, el 13,6% se ubicó en un nivel eficiente y solo el 4,5% se ubicó en un nivel deficiente; por otro lado, el nivel de clima organizacional percibido por los docentes un 83.3% se ubicó en el nivel regular, el 10,6% se ubicó en un nivel eficiente y solo el 6.1% se ubicó en un nivel deficiente. En la contrastación de la hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.910, demostrando que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, es decir el 91% de las relaciones interpersonales se asocian con el clima organizacional.

Palabras clave: Relaciones interpersonal, Clima organizacional, Comunicación, involucramiento laboral, autorrealización.

Abstract

The main objective of this research is to determine if there is any association between interpersonal relationships and the organizational climate in the teachers of the educational institution Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

The methodology used for this research purpose was of a basic type with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. As for the subjects involved in the research, they were selected by a non-probabilistic sampling in the opinion of the researcher and a census sample consisting of 66 teachers. Data collection was supported by the survey technique and its instruments were two questionnaires, one for each variable, which exceeded and fulfilled the validation requirement and proved to be reliable for its application. To select the statistical methods used in the data processing it was very necessary to check the normality in the distribution of the data through the Z statistic of Kolmogorov-Smirnov, the normality checked in both variables determined the application of the parametric statistical techniques and the application of the Pearson correlation coefficient in the hypothesis testing.

The descriptive analysis applied to the study variables showed that, in terms of the level of interpersonal relationships handled by the teachers of the Educational Institution Santa Fortunata de Moquegua, 81.8% was located at the regular level, 13.6% was located in an efficient level and only 4.5% was at a deficient level; On the other hand, the level of organizational climate perceived by teachers 83.3% was at the regular level, 10.6% was at an efficient level and only 6.1% was at a deficient level. In the comparison of the general hypothesis, a Pearson correlation coefficient equal to 0.910 was obtained, demonstrating that there is a very strong positive correlation between the variables interpersonal relationships and work performance, that is, 91% of the interpersonal relationships are associated with the organizational climate.

Keywords: Relations interpersonal, organizational climate, communication, involvement of labor, self-realization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En una era globalizada y competitiva el ambiente de trabajo cobra especial relevancia en la productividad laboral; este es denominado clima organizacional que se percibe dentro de las organizaciones y que incluye ciertos factores que pueden actuar diferenciadamente dependiendo del grupo de trabajo, haciendo que una institución sea más exitosa frente a sus competidores (Machaca, 2015, p. 16).

Día a día nos relacionamos y comunicamos con nuestros semejantes, desde que nos levantamos y saludamos ya estamos relacionándonos con las personas más cercanas a nuestro entorno; en el ámbito académico y profesional sucede lo mismo. Saber que piensan los demás y manifestar nuestro punto de vista siempre se ha tornado importante para el ser humano y lo hacemos de diferentes maneras, oralmente, por escrito o con gestos.

En el ámbito educativo se establecen diferentes relaciones entre todos los actores partícipes, interrelaciones entre estudiante-estudiante, estudiante-docente, docente-directivo, docente-padre de familia, directivo-padre de familia, directivo-sociedad, etc., un sin fin de relaciones producto de la propia necesidad del ser humano de comunicarse. Por lo tanto, el cómo se dan estas relaciones es vital para lograr el mejor desempeño de todos los actores educativos, sobre todo cuanto el mayor reto en la educación es lograr aprendizajes significativos en nuestros estudiantes y formar ciudadanos íntegros capaces de insertarse y armonizar en una sociedad que hoy en día afronta diversas problemáticas sociales, que en la mayoría de los casos es a causa de una mala comunicación y un mal entendimiento entre las personas.

Es necesario que este desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje se de en un clima adecuado, positivo e integrador, que permita que los estudiantes, aprovechen todos los recursos proporcionados y se apropien del conocimiento y de la experiencia brindada por el docente, sobre todo porque este se convierte en un referente y modelo a seguir, asumiendo

responsabilidad directa al ser agente activo en el desarrollo afectivo del estudiante. Así como también los demás actores educativos, directivos, padres de familia, etc. también asumen responsabilidad dentro de la formación del educando y de cierta manera también se convierten en referentes en la formación educativa.

Sin embargo, la realidad educativa en el Perú nos muestra que las relaciones interpersonales en el ámbito educativo no son las más adecuadas y se evidencian deficiencias en la tolerancia y consenso conjunto, falta de empatía, entre otros aspectos; estos se convierten en un factor negativo para el clima institucional, manifestándose en problemas emocionales en el personal, sentimientos de ansiedad, conductas desordenadas, sentimientos de hostilidad, etc., que en definitiva repercute indirectamente en el desarrollo del proceso educativo.

Por el contrario, cuando estas relaciones entre compañeros son de mutuo apoyo y aceptación, según Olivero (2006), es porque existe una clara evidencia de que el personal tiene dominio y manejo de habilidades comunicativas, destrezas sociales y control emocional que plasman una clara comunicación, escucha atenta y resolución de conflictos, apoyados en la honestidad y valores propios. Otros autores como Extremera y Fernández (2004), mencionan que una cualidad que ayuda a las personas a interactuar son las habilidades interpersonales, y la persona que posee y utiliza adecuadamente sus competencias sociales con los demás, es más probable que reciba mayor consideración y buen trato de la otra parte.

La propia naturaleza del hombre convierte entonces a la comunicación interna en necesaria y relevante por su trascendencia social; considerada el factor más simple, pero a la vez el más importante, porque determina el tipo de relaciones que se genera con los demás. Por la forma como el ser humano se relaciona y comunica con los demás, este puede generar en sus semejantes e interlocutores tres posibles respuestas: aceptación, rechazo e indiferencia. Generalmente, por el modo como trata a los demás, el hombre es tratado (Vásquez, 2004).

Según afirmaciones de Hall (citado por Roca, 2012) cuando existe armonía en un ambiente de trabajo y se percibe un clima laboral adecuado, las personas pueden cumplir eficientemente con las metas trazadas, quedando la comunicación reducida a lo indispensable; de esta manera se eliminan automáticamente muchas juntas, memorando circulares, consultas para recibir instrucciones y otras formas de comunicación que, generalmente, implican una gran cantidad de tiempo y esfuerzo, sin que el resultado justifique todo el desgaste (p. 14).

Por otra parte, Luthan (2008), menciona que las relaciones entre colegas es un factor no esencial para la satisfacción laboral. Corroborando estos hallazgos, Seo et al. (2004) mencionan que el apoyo de la supervisión tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral pero no así el apoyo entre colegas, atribuyendo este hecho a que en un contexto competitivo el apoyo de la jefatura es crítico, no así la relación con los pares.

En el caso específico de la Institución Educativa Santa Fortunata de la ciudad de Moquegua, se observa que los docentes ponen resistencia a asumir funciones, dirimen conflictos de toda clase, poca confianza; el personal tiene poca confianza, un manejo emocional inadecuado, y eso provoca que la comunicación esté bloqueada, que haya poca capacidad para solucionar problemas y escasa cooperación y trabajo en equipo. A ello se suma las condiciones laborales que traen asociados inevitablemente incertidumbre, males entendidos y sobre todo la aparición de rumores dentro de la organización que se terminan extendiendo y dando lugar a un ambiente laboral negativo que afecta directamente a la productividad.

1.2. Trabajos previos

Entre la búsqueda realizada, existe diversidad de estudios a nivel internacional y nacional que abordan las relaciones interpersonales y el clima institucional, entre los seleccionados en relación al tema en investigación están los siguientes:

Espinosa (2014), como parte de su especialización en gestión humana

y gerencia de proyectos, realizó el análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón, en la ciudad de Cartagena – Colombia, con el objetivo de evaluar la efectividad de la comunicación en las relaciones laborales del personal. En cuanto a la metodología utilizada, aplicó el tipo de investigación crítico propositiva, la muestra de estudio la conformaron 60 trabajadores de la institución entre personal directivo, docentes, auxiliares y administrativos; la técnica utilizada en la recolección de los datos fue la encuesta para ambas variables. Su investigación concluye que el 61% del personal enfrentan serias deficiencias en la comunicación interna y que estas acrecientan el deterioro de las relaciones humanas; del mismo modo un 61% señalan que la carencia de lineamientos motivacionales afecta su autoestima; no se ha logrado la integración del personal en el trabajo en equipo para alcanzar las metas trazadas; limitado uso y acceso a equipos y material de trabajo por deficiencias de comunicación y coordinación; y una evidente deficiencia en el reconocimiento al personal.

Chiang (2004) desarrolló un estudio orientado a comprobar las relaciones existentes entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de profesores y/o investigadores de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid. El procesamiento de los datos estuvo determinado por un análisis de regresión múltiple entre todos los componentes de la satisfacción laboral, como variable dependiente, y los componentes del clima organizacional como variable independiente. Las conclusiones finales determinaron que existe una mediana relación lineal y directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con excepción de la satisfacción relacionada a los estudiantes en cuatro de las cinco áreas evaluadas.

Carrasco (2003) considera, en su investigación “Incidencia de la gestión directiva en el clima organizacional de una unidad educativa comuna de Maipéi: Chile”, llegó a la conclusión que el clima organizacional afecta la calidad del proceso educativo ante las reacciones favorables y desfavorables de los gestores educativos, y que esta incide en el ambiente laboral, cuyo efecto lo receptionan

directamente los educandos a través de un aprendizaje irregular.

Matta (2006) en su tesis “Clima organizacional y su relación con la prevalencia de un Burnout en docentes de las Facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán” en Lima, demostró que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en docentes de las facultades de Pedagogía, Cultura Física, Ciencias Administrativas y Turismo, cuya relación se enmarca que un manejo adecuado del clima laboral determina la menor prevalencia del síndrome de Burnout. Con respecto a los resultados descriptivos, un 63,16% de los docentes perciben un clima organizacional regular en la Universidad y un 17% de los docentes manifiestan que este es inadecuado.

García & Segura (2014) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay - 2013” en la ciudad de Huarí - Ancash, tuvieron como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente; estudio orientado a las instituciones educativas de once localidades del distrito de Cajay, enmarcada en un estudio no experimental de corte transversal y diseño correlacional; el muestreo no probabilístico a juicio del investigador, determinó una muestra censal de 65 docentes y para la recolección de datos utilizaron dos cuestionarios previamente validados y confiables de ser aplicados. Se concluye que existe una relación moderada ($r=0.528$) a un nivel de significancia del 1%, entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Condori (2017) se enfocó en comprobar la relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en estudiantes de la IES “José Carlos Mariátegui” de la ciudad de Puno en el año 2017; la muestra estuvo conformada por estudiantes del tercer grado del nivel secundario. Sus resultados evidencian que el clima Institucional si está relacionado significativamente con las relaciones Interpersonales con un $r=0,871$ a un nivel de significancia del 5%, lo que significa que las buenas relaciones

interpersonales promueven un buen clima institucional. También encontró que más del 50% de estudiantes perciben un clima institucional bueno, un 36% refieren que es regular y un 12% lo considera deficiente, dando así referencia que existe una buena comunicación y hay una activa participación de los docentes en las actividades programadas por la Institución. Así también se evidencia que un 43% de estudiantes califican como buena las relaciones interpersonales, el 36% las perciben regulares y un 21% deficientes.

Zeballos (2005) desarrolló una investigación que tuvo como propósito determinar qué grado de relación existe entre clima institucional y desempeño laboral en un grupo de 75 trabajadores de la Gerencia de Administración General de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, del departamento de Moquegua en el año 2015. El estudio estuvo sustentado en un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. No refiere el método de recojo de datos. Los resultados finales determinan la existencia de una relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en este grupo de trabajadores con una correlación ($r=0.851$) positiva considerable y significativa. Otros resultados encontrados dan a conocer que existe una relación ($r=0.546$) medianamente positiva entre el clima institucional y la reciprocidad del personal, representando el 54.6% de asociación entre estas variables; así mismo, la responsabilidad asumida por el personal de la Municipalidad en mención tiene una relación positiva ($r=0.455$) muy débil, que representa el 44.5% de asociación entre estas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El hombre, por su naturaleza propia, necesita intercambiar sus sentimientos, necesidades, intereses y afectos en cada acción que realiza, unos en mayor grado y otros en menor grado, dependiendo de la naturaleza y personalidad que tenga cada persona; este intercambio define el tipo de relaciones que pudieran surgir entre dos personas y entre grupos de personas, lo que construye el ambiente que se percibe y se siente al momento de interactuar por necesidad propia como parte de nuestras acciones.

Partiendo de las bases filosóficas existentes, se tiene a la "Teoría de

las Relaciones Humanas”, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, que surgiera por la urgente necesidad de contrarrestar la tendencia deshumanizada del trabajo, que en esos tiempos aplicaban métodos rigurosos a los que eran sometidos forzosamente los trabajadores. Este movimiento aparece en la década de los veinte y consecuentemente tuvo otros colaboradores que fueron contribuyendo a lo largo de la historia, pero es John Dewey y Kurt Lewin quienes contribuyeron a su iniciación. La teoría de las relaciones humanas postula que el trabajo es una actividad social, el nivel de producción que obtenga la empresa se ve más influenciado por las normas del grupo que por los propios incentivos; el individuo y el entorno son dos instancias que interactúan entre sí en todo momento, por eso estudia a la organización como un grupo de personas; enfatiza a las personas, la actitud del individuo frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el que participa son dos factores esenciales para la productividad de la empresa; se inspira en sistemas de psicología, la persona humana se motiva básicamente por la necesidad de “estar junto a” o de ser reconocida, su desenvolvimiento debe fluir bajo una comunicación adecuada; promueve la delegación plena de autoridad, promueve la autonomía del trabajador, la confianza y la apertura frente al sistema; enfatiza las relaciones humanas entre los trabajadores, promueve la confianza en las personas y las dinámicas grupales e interpersonales (Espinosa, 2014). Focaliza que la revolución industrial origina la desintegración de los grupos primarios de una sociedad (la familia como núcleo básico, los grupos informales y la religión), por lo que, para beneficio del ser humano y de la propia productividad laboral esperada, el espacio laboral debe surgir como una unidad social que le proporcione al individuo un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y seguridad emocional de cada integrante (Gallaga, 2011).

Con respecto a las conceptualizaciones enfocadas al tema en investigación, algunos autores definen el término de relaciones interpersonales:

Rodríguez (2005) menciona que las relaciones entre personas que comparten un espacio realizando una determinada actividad, son contactos

que se dan y que algunas veces pueden ser profundos y otras veces pueden ser superficiales.

Complementando el enfoque, Olivero (2006) menciona que estas consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas; así mismo, identifica varios aspectos que se involucran, como es la habilidad para una comunicación efectiva, la escucha activa, sinceridad y expresión auténtica de cada uno y la capacidad de resolver conflictos de forma saludable. Considera también que cuando estas relaciones son de mutuo apoyo y aceptación, se está contribuyendo y favoreciendo indirectamente a lograr los objetivos educativos propuestos como institución. El docente debe poseer destrezas sociales y emocionales, estas perfilan la habilidad para tener una comunicación clara y directa, ayudan a la escucha atenta, permiten resolver conflictos y fortalecen una expresión honesta y auténtica.

Por su parte, Goleman (2010) considera que para un manejo adecuado en las relaciones interpersonales es importante la asertividad, el trabajo en equipo, ser empáticos, la amistad y sobretodo el autocontrol. Enfatiza también que el éxito para que una persona sea socialmente más inteligente debe emplear, además de la cognición social, otras habilidades como la sincronía, la conexión, la intuición social, la preocupación empática y muy probablemente la compasión para con sus pares (pp. 448). La mayor presencia de estas habilidades en cada individuo determinará el cómo se den estas interrelaciones. Además, es muy necesario que los grupos sociales mantengan la armonía, Coll (2010, p. 201) menciona que la calidad de estas relaciones interpersonales se puede percibir cuando el grupo de profesionales docentes cuida la convivencia, cuando dentro del grupo se estimula el intercambio fluido de ideas y las relaciones afectivas equilibradas. Es muy necesario mantener el respeto entre los compañeros, la coherencia en las prácticas y criterios de actuación; esto conlleva a la creación de un clima positivo de convivencia y que ante el alumnado y sus familias, serán los rasgos que posteriormente se traducirán en respeto entre el propio alumnado y con el profesorado y que predeterminan la calidad del clima organizacional.

En el presente estudio el análisis de las relaciones humanas incorpora tres tipos de componentes, abordados como dimensiones en el análisis de la variable. Estos componentes son las relaciones humanas, relaciones laborales y habilidades comunicativas.

Las **relaciones humanas**, consideradas como toda interacción dada entre las personas o grupos de personas, ya sea directa o indirectamente, para saciar la necesidad del hombre de comunicarse y expresarse, dentro de un clima de respeto, aceptación, empatía, cordialidad, amistad, y que además están basadas en ciertas reglas adaptadas a cada contexto en particular y que son aceptadas por todos (Coll, 2010). Son toda forma de vinculación entre los seres humanos, estas pueden ser positivas o negativas, dependiendo de las circunstancias surgidas a lo largo de esta interacción, estas se dan en diferentes escenarios; el ser humano se relaciona con diferentes grupos sociales, dentro del seno familiar, en su entorno laboral, con las amistades, dentro de una sociedad, etc. Las relaciones humanas integran todo tipo de relación entre individuos en estos diferentes espacios. Espinosa (2016) menciona que las relaciones humanas se enfocan a estudiar aquellos factores humanos que afectan el clima organizacional para lograr la eficiencia y alcanzar las metas institucionales, a pesar de las diferencias y divergencias lógicas entre los individuos, el ser humano debe esforzarse y lograr una atmósfera tolerable, de comprensión y sincero interés en el bien común.

Las **relaciones laborales**, son más específicas, acortan el desenvolvimiento del ser humano sólo dentro del ámbito laboral. Según Elton Mayo (citado por Espinosa, 2014), el escenario laboral por el tiempo que se invierte, se convierte en un segundo espacio social importante en el desarrollo de la persona por ello debe incluir un enfoque humanizador. Las interacciones que se realizan en este ambiente laboral le permiten perfeccionarse y adquirir mayor experiencia profesional.

Salinas (2001) menciona que es importante que toda institución maneje excelentes relaciones laborales, esto garantiza con certeza que cada miembro del equipo ponga interés y entusiasmo en alcanzar los objetivos. El personal debe estar motivado constantemente, extenderle la

confianza y facilitarle todos los medios y recursos para que realice su labor, inspirándolo siempre a que lo haga lo mejor posible. Menciona también que por el contrario, si el personal labora en un ambiente de desconfianza e incertidumbre, estará distraído en evitar los problemas o en buscar los mejores métodos para no ser observado o quizás despedido, generando desconcentración y mucha tensión, que al final se convierten en distractores que impiden que este realice su mejor esfuerzo. Por tal razón, toda institución debe propender la creación de un ambiente de confianza y optimismo en su interior generando mayor compromiso y consecución en los objetivos institucionales. Si el personal siente y tiene la certeza que la institución hace todo lo posible para brindarle bienestar, este se centrará más en sus labores y en perfeccionar su desempeño profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) manifiesta que “Las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz no solo son medios para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, sino también la paz y la justicia social. Como instrumentos de buena gobernanza, fomentan la cooperación y el desempeño económico, ...”.

Para lograr buenas relaciones laborales y de empleo, la gestión de la institución debe implementar necesariamente, políticas de prevención y resolución de conflictos, así como de negociación individual y colectiva, de consulta, tener en cuenta el intercambio de información entre los diferentes actores, entre otros; de acuerdo a la naturaleza de la institución (OIT, 2016).

La OIT marca tres características importantes que generan un alto grado de compromiso en los trabajadores y logran un clima laboral propicio en total concordia y cooperación: la justicia, confianza y atención.

Un clima de justicia es importante, sobre todo en la recompensa o estímulo otorgado al trabajador, reconocer el esfuerzo de quien se lo merece y vigilar que la labor sea desarrollada por personas capaces y comprometidas con el éxito; factores muy necesarios en el sector educación por la alta responsabilidad que debe asumir el docente en la formación de futuros ciudadanos (OIT, 2016).

La escucha activa del que dirige la Institución es vital, en el caso del sector educación se refiere al Director; el trabajador debe sentirse escuchado, sentir que puede expresar sus inquietudes y esperar recibir una respuesta amable y positiva de la institución. Esto de por sí genera un sentido de pertenencia e identificación con la institución y logra eficiencia en el desempeño laboral (OIT, 2016).

Por último, la confianza, indispensable para que el docente realice su labor con total libertad y mayor agrado, seguro de sus propias capacidades y desempeños para satisfacer las necesidades educativas asumidas, confiado en afrontar el reto de construir a relaciones laborales armónicas y sintonizadas.

El tercer componente, asumido como dimensión en la presente investigación, son las **habilidades comunicativas**, que según Aranda (2018) son las capacidades y habilidades que permiten la comunicación entre las personas. Hoy en día poseer habilidades investigativas es relevante para el actuar y de ellas depende la eficacia y competitividad que se demuestre en el desempeño de las tareas asignadas. El saber generar confianza, dar feedback, realizar preguntas o tener una mente sintética es una necesidad inherente a estos tiempos de globalización. A continuación se desarrollan las habilidades comunicativas básicas que todo docente debe poseer:

Asertividad: Ser asertivos implica expresarse sin ansiedades respetando los puntos de vista de los demás y los de uno propios, sin caer en la pasividad o agresividad; el control de las emociones es vital, tener confianza en sí mismo y una buena autoestima son necesarias para decir las palabras correctas y evitar conflictos. Esto no significa que el ser asertivo es decir lo que la otra persona quiere escuchar, significa ser honestos en todo momento y dar a conocer lo que sientes y/o lo que piensas, con respeto y empatía, sin herir ni perjudicar los sentimientos o acciones de la otra persona. Analizar el entorno y tener en cuenta si el momento es oportuno, así como si la persona es la indicada, también es parte de la asertividad. La asertividad se desarrolla con la interrelación

social, al enfrentarse a los problemas, a las personas y al entorno; la comunicación constante brinda mayor seguridad, optimismo, autocontrol y equilibrio emocional (Goleman, 2010).

Daniel Goleman (2010) en su teoría de Inteligencia Emocional, menciona que el **autocontrol** es el arte de dominar y contener nuestros impulsos y arrebatos emocionales. Explica también que es muy difícil controlar cómo nuestro cerebro responde ante los estímulos y la manera en que se activan determinadas respuestas emocionales; más sí podemos ejercer control ante la permanencia y la intensidad de estas respuestas emocionales. Según Shapiro (1997) el control emocional, particularmente el control de la ira y la agresividad, constituyen los problemas emocionales más comunes en los estudiantes de hoy, que repercuten definitivamente en las relaciones con los demás. Las características más resaltantes cuando una persona posee autocontrol son: el gobierno adecuado de nuestros sentimientos impulsivos y emociones conflictivas; mantenerse en equilibrio emocional, ser positivos e inalterables, inclusive en los momentos más críticos; por último, pensar con claridad y concentrarse permanentemente a pesar de múltiples presiones.

La **empatía** es la capacidad que tiene una persona de percibir y entender lo que siente la otra persona, esta se encuentra relacionada directamente con la educación que proporcionan los padres a sus hijos. Por otro lado, la empatía también se puede entender como la capacidad que tiene una persona de entender, comprender y captar los mensajes no verbales, de inferir las emociones y sentimientos. Goleman (2010) la considera como un rasgo muy característico de las relaciones exitosas. Así mismo, el reconocer las emociones de los demás determina la receptividad y tolerancia necesaria para entablar en un nivel adecuado una conversación. Enfatiza también que ser empáticos es tener la llave para plantear adecuadamente el mensaje y lograr acuerdos en la cuestión que nos interesa. Las personas que son más abiertas a sus propias emociones asumen mayor destreza de comprender las emociones de los demás, eso le permite ser empáticas y sintonizar con las señales sociales, dentro de un

nivel de comprensión recíproca.

La **amistad**, es un sentimiento espontáneo que proyecta una sensación positiva de placer comunicacional entre las personas, los sentimientos recíprocos permiten entablar una atención compartida, sensaciones positivas de aceptación y una coordinación y sincronía mutua en la comunicación. Existe aquí una atracción natural hacia esta sincronía, los procesos y ritmos en la comunicación tienden a acoplarse y logran satisfacer sus necesidades comunicativas. Cuando mayor sincronía hay en las relaciones humanas, más positivamente se siente y se recuerda el encuentro (Goleman, 2010).

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es vital en las organizaciones, mucho más en las instituciones educativas, donde todos los docentes confluyen en lograr en el estudiante una formación integral

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, en el año 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua?
2. ¿Cuál es la relación entre las relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua?
3. ¿Cuál es la relación entre las habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua?

1.5. Justificación del estudio

La investigación ofreció aportes a nivel teórico, ya que la importancia de esta investigación, sirve para conocer y ampliar la información sobre las variables de estudio y determinar la relación de relaciones interpersonales y clima organizacional. En tal sentido, lo anterior permite contrastar y asumir posiciones de acuerdo a la realidad observada en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

A nivel práctico, porque a partir de los resultados se plantearán sugerencias con la única y exclusiva finalidad de buscar un cambio radical en la actitud de los docentes, ya que ellos no puede estar al margen de la problemática que se presenta la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

A nivel social, con la reflexión se tomarán decisiones para mejorarlas y lograr un clima organizacional adecuado en el cual los docentes se hallen a gusto y realicen con agrado y satisfacción sus actividades. Los resultados de ese trabajo desarrollado en condiciones óptimas beneficiarán a toda la comunidad educativa.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hi1 Existe relación directa entre relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

Hi2 Existe relación directa entre relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución

educativa Santa Fortunata de Moquegua.

Hi3 Existe relación directa entre habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

O.E.1. Determinar la relación entre relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

O.E.2. Determinar la relación entre relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

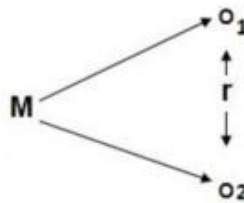
O.E.3. Determinar la relación entre habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Hernández (2010) El diseño de la investigación, es no experimental; para el presente estudio se seleccionó el diseño transversal - Correlacional, puesto que implica recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p. 151).

El diseño Correlacional es representado por:



Dónde:

M = Muestra

O₁ =Variable Relaciones interpersonales

O₂ =Variable clima organizacional

r= Posible Relación

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variable 1: Relaciones interpersonales

Conformado por las dimensiones siguientes:

- Relaciones humanas
- Relaciones laborales
- Habilidades comunicativas

2.2.2. Variable 2: Gestión del talento Humano

Conformado por las dimensiones siguientes:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Comunicación

- Condiciones laborales

2.2.3. Operacionalización de variables:

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|--|---|---|---------------------------|-------------------------------------|---------|
| Variable 1: Relaciones interpersonales | Rodríguez (2005) afirma que “Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. | La medición se realizó a través de la percepción de los sujetos en estudio frente a las relaciones interpersonales de los docentes. | Relaciones humanas | Nivel de relaciones interpersonales | Ordinal |
| | | | Relaciones laborales | Nivel de relaciones laborales | |
| | | | Habilidades comunicativas | Nivel de relaciones comunicativas | |
| Variable 2: Clima Organizacional | Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada | Se evalúa la variable clima organizacional de acuerdo a la percepción del docente a través de un cuestionario con 24 ítems, con respuestas ordinales. | Autorrealización | Nivel de autorrealización docente | Ordinal |
| | | | Involucramiento laboral | Nivel de involucramiento | |
| | | | Comunicación | Nivel de intercomunicación | |
| | | | Condiciones laborales | Nivel de condiciones | |

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población: Según Hernández, (2010): "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 174).

La población, objeto de estudio, estuvo constituida por 66 docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata de la ciudad de Moquegua.

Distribución de la población de estudio

| Niveles | Nº | % |
|----------------------------------|-----------|---------------|
| Docentes de Educación primaria | 24 | 36.71 |
| Docentes de Educación secundaria | 42 | 63.29 |
| TOTAL | 66 | 100.00 |

Fuente: Base al Cuadro de Asignación de Personal – CAP /I.E.S.F.- 2018

2.3.2. Muestra:

Para Hernández et al. (2010). "Sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de la población."

Siendo la población finita y factible de ser medida, se aplicó el muestreo no probabilístico intencional, quedando como muestra el total de la población, compuesta por 66 docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Santa Fortunata de la ciudad de Moquegua, por lo que se constituye en una muestra de carácter censal.

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

2.4.1. Técnicas:

Según Sabino (2009) Conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos. (p.149).

Para recolectar los datos de las variables de estudio; se utilizó una encuesta, esto permitió conocer sobre las relaciones interpersonales y clima organizacional y sus respectivas dimensiones.

2.4.2. Instrumentos:

El proceso de recopilación de los datos se realizó mediante la aplicación de dos instrumentos:

Cuestionario para relaciones interpersonales: Que evaluó las siguientes dimensiones: Relaciones humanas, relaciones laborales y habilidades comunicativas. Escala de Likert.

Cuestionario para clima organizacional: Que evaluó las siguientes dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales. Escala de Likert.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Los instrumentos empleados requerían superar y cumplir una serie de requisitos, antes de ser aplicados, dentro de los cuales se encuentra el proceso de validez y confiabilidad. Con respecto a la validez, estos fueron sometidos al juicio de expertos quienes evaluaron el contenido del instrumento, debiendo cumplir cada elemento con la relacionalidad hacia la variable de estudio.

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó una prueba piloto aplicada a una institución del sector público, a un grupo de 10 sujetos. Los resultados estadísticos, analizados a través del coeficiente de confiabilidad “Alfa de Cronbach”, permitieron determinar que el instrumento es confiable de ser aplicado.

La fórmula referencial es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

S_i^2 : Sumadora de varianza de los Items

S_T^2 : Varianza de la suma de los items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de Ítems

Cuestionario para relaciones interpersonales

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,7.45 | 19 |

Cuestionario para clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,831 | 24 |

Herrera (1998) sugirieron las siguientes escalas para evaluar el coeficiente de "Alfa de Cronbach".

| <u>ESCALA</u> | <u>CATEGORÍA</u> |
|---------------|-------------------------------|
| 0,53 a 0,00 | : Confiabilidad Nula |
| 0,54 a 0,59 | : Confiabilidad baja |
| 0,60 a 0,65 | : Confiabilidad confiable |
| 0,66 a 0,71 | : Confiabilidad muy confiable |
| 0.72 a 0.99 | : Confiabilidad Excelente |
| 1.00 | : Confiabilidad Perfecta |

2.5. *Método de análisis de la información

En cuanto a los métodos a utilizar en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales”.

Para el análisis de los datos se realizó las siguientes tareas:

- Se revisó los datos, examinando cada uno de los cuestionarios a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.
- Se codificó las respuestas de los cuestionarios en orden correlativo de cada una.
- En el procesamiento de los datos se realizó mediante el empleo de un software estadístico y una hoja de cálculo
- Se elaboró cuadros de frecuencia de una y doble entrada, gráficos; se calculó las medidas descriptivas según el tipo de variable
- Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación lineal de Pearson para la relación de las variables.

2.6. Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999). Para la presente investigación, se trabajará con los docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018, se debe precisar que se respetará primero sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza laboral e institucional.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados obtenidos:

Presentamos los resultados de la investigación titulada:

“Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018”.

Se coordinó con el director de la institución educativa “Santa Fortunata”, para realizar el presente trabajo, en conversaciones y reuniones se realizaron casi permanentes en forma de diálogos, además se fue recopilando información, las autorizaciones para platicar e implantar las encuestas a los docentes.

Una vez recolectada la información mediante encuestas se procedió a procesarla mediante herramientas informáticas como el programa SPSS, Microsoft Excel, representando en cuadros y gráficos estadísticos. La digitación de los datos fue un poco tediosa pero al final realizando ajustes en los programas y herramientas de software utilizados se obtuvo los resultados requeridos.

Tabla 1 Niveles de relaciones interpersonales

| Niveles | Rango | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|---------|------------|------------|
| Deficiente | 19 - 44 | 3 | 4,5 |
| Regular | 45 - 70 | 54 | 81,8 |
| Eficiente | 71 - 96 | 9 | 13,6 |
| Total | | 66 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario para *relaciones interpersonales*

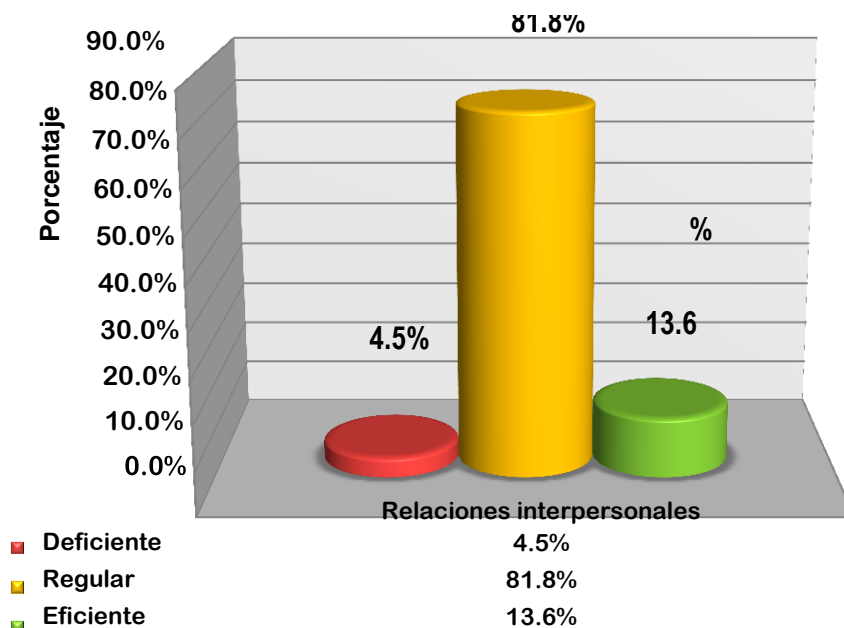


Figura 1 Niveles de relaciones interpersonales

Fuente: Cuestionario relaciones interpersonales

Mediante la Tabla 1 del 100% de los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, de Moquegua; el 81.8% se ubicó en el nivel regular en relaciones interpersonales y el 13,6% se ubicó en un nivel eficiente y solo el 4,5% se ubicó en un nivel deficiente, por lo que se infiere que los docentes; perciben los aspectos de Relaciones humanas, Relaciones laborales y Habilidades comunicativas; se desarrollan regularmente en la Institución Educativa Santa Fortunata.

Tabla 2 Niveles por dimensiones para relaciones interpersonales

| Nivel por dimensiones para relaciones interpersonales | Dimensiones | | | | | |
|---|--------------------|---------------|----------------------|---------------|---------------------------|---------------|
| | Relaciones humanas | | Relaciones laborales | | Habilidades comunicativas | |
| | f | % | f | % | f | % |
| Deficiente | 4 | 6,1 | 6 | 9,1 | 6 | 9,1 |
| Regular | 43 | 65,2 | 55 | 83,3 | 58 | 87,9 |
| Eficiente | 19 | 28,8 | 5 | 7,6 | 2 | 3,0 |
| Total | 66 | 100,0% | 66 | 100,0% | 66 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario para relaciones interpersonales

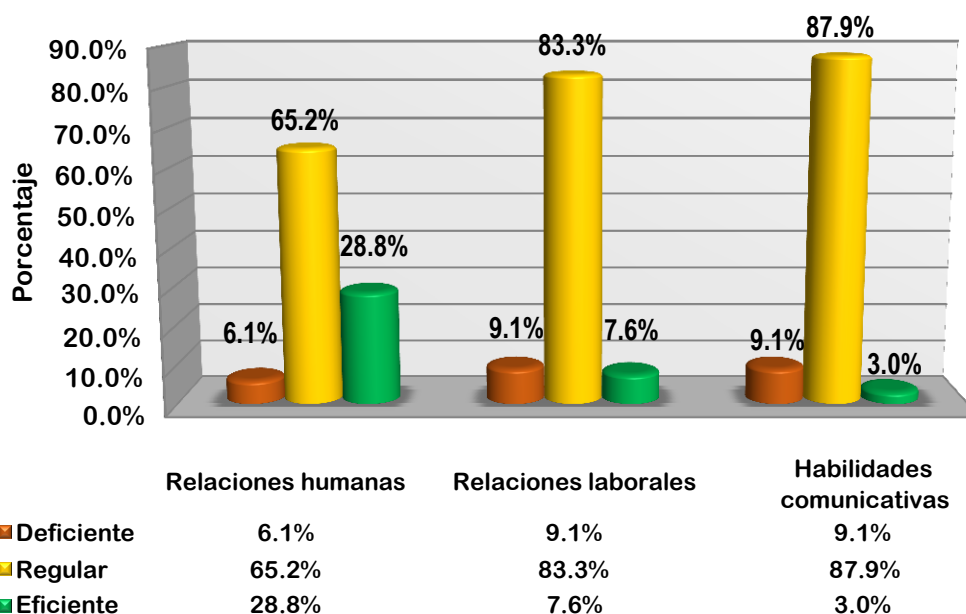


Figura 2 Niveles por dimensiones para relaciones interpersonales

Fuente: Cuestionario para relaciones interpersonales

En cuanto a la Tabla 2 del 100% de docentes; de acuerdo a sus dimensiones el 65,2% se ubicados en el nivel regular en la dimensión Relaciones humanas considerando como indicador su nivel, el 83,3% se ubicó en un nivel regular en la dimensión Relaciones laborales; considerando como indicador su nivel y por último el 87,9% se ubicó en un nivel regular en la dimensión Habilidades comunicativas; considerando como indicador su nivel; indicadores que se ubican en el nivel regular en la Institución Educativa Santa Fortunata.

Tabla 3 Niveles de clima organizacional

| Niveles | Rango | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|----------|------------|------------|
| Deficiente | 24 - 56 | 4 | 6,1 |
| Regular | 57 - 88 | 55 | 83,3 |
| Eficiente | 89 - 121 | 7 | 10,6 |
| Total | | 66 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario para clima organizacional

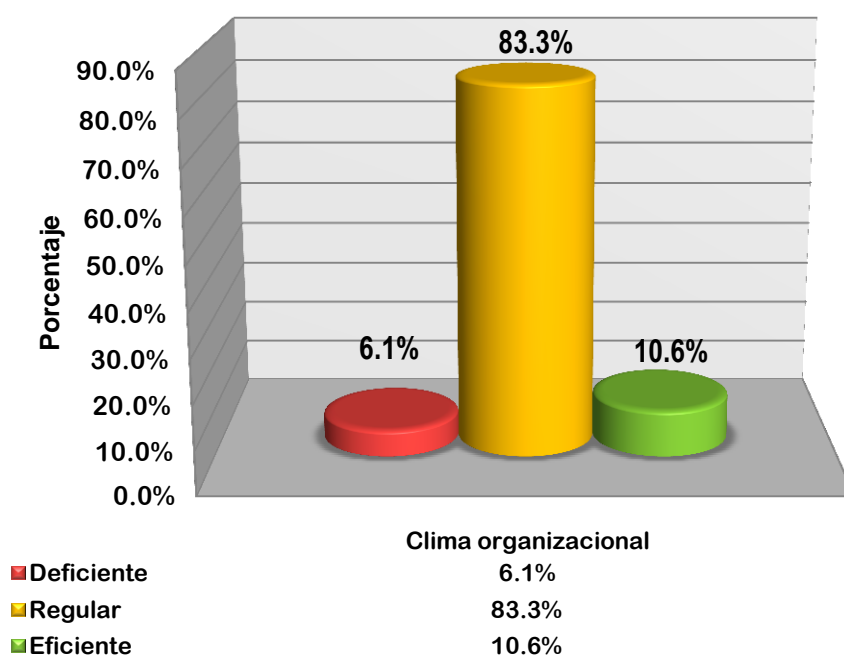


Figura 3 Niveles de clima organizacional

Fuente: Cuestionario para clima organizacional

Mediante la Tabla 3 del 100% de los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, de Moquegua; el 83.3% se ubicó en el nivel regular en clima organizacional y el 10,6% se ubicó en un nivel eficiente y solo el 6.1% se ubicó en un nivel deficiente, por lo que se infiere que los docentes; perciben los aspectos de Autorrealización, Involucramiento laboral, Comunicación y Condiciones laborales; se desarrollan regularmente en la Institución Educativa Santa Fortunata.

Tabla 4 Niveles por dimensiones para clima organizacional

| Nivel por dimensiones para clima organizacional | Dimensiones | | | | | | | |
|---|------------------|---------------|-------------------------|---------------|--------------|---------------|-----------------------|---------------|
| | Autorrealización | | Involucramiento laboral | | Comunicación | | Condiciones laborales | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Deficiente | 6 | 9,1 | 8 | 12,1 | 5 | 7,6 | 5 | 7,6 |
| Regular | 55 | 83,3 | 55 | 83,3 | 48 | 72,7 | 47 | 71,2 |
| Eficiente | 5 | 7,6 | 3 | 4,5 | 13 | 19,7 | 14 | 21,2 |
| Total | 66 | 100,0% | 66 | 100,0% | 66 | 100,0% | 66 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario para clima organizacional

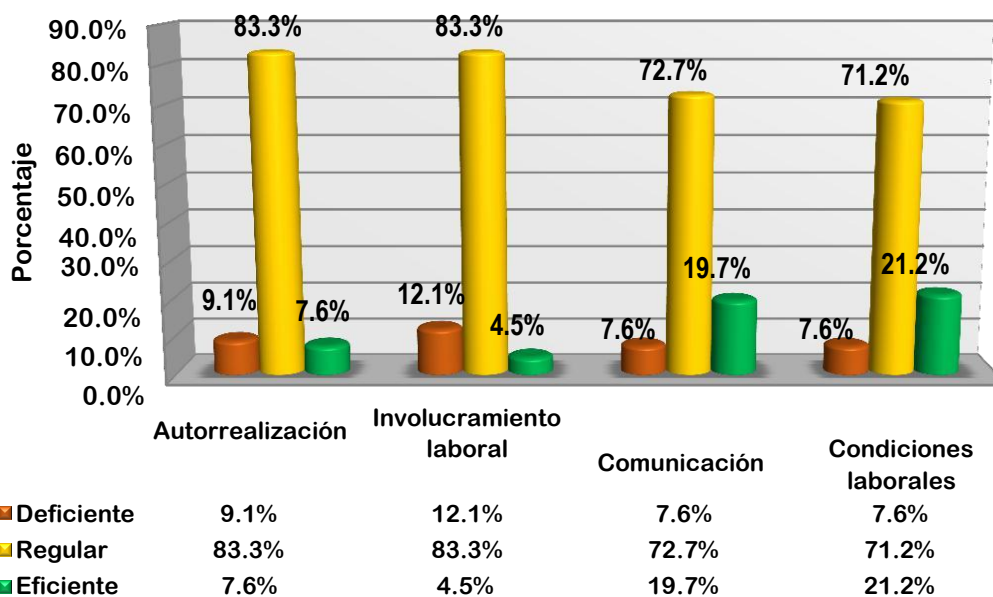


Figura 4 Niveles por dimensiones para clima organizacional

Fuente: Cuestionario para clima organizacional

Conforme a la Tabla 4 del 100% de docentes; de acuerdo a sus dimensiones el 83,3% se ubicados en el nivel regular en la dimensión Autorrealización considerando como indicador su nivel, el 83,3% se ubicó en un nivel regular en la dimensión Involucramiento laboral; considerando como indicador su nivel, el 72,7% se ubicó en un nivel regular en la dimensión Comunicación; considerando como indicador su nivel y por último el 71.2% se ubicó en un nivel regular en la dimensión Condiciones laborales; considerando como indicador su nivel; indicadores que se ubican en el nivel regular en la Institución Educativa Santa Fortunata.

3.2 Prueba de normalidad.

Para conocer el comportamiento de los datos y determinar si son paramétrico o no paramétricos la distribución de las variables relaciones interpersonales y clima organizacional.

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión

Si P-valor < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Nivel de Significancia

Trabajaremos con un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$).

Tabla 5 Prueba de normalidad para la variable Relaciones interpersonales

| Relaciones interpersonales | |
|----------------------------|-------|
| N | 66 |
| Z de Kolmogorov-Smirnov | 1,154 |
| Sig. asintót. (bilateral) | ,139 |

Fuente: Cuestionario para relaciones interpersonales

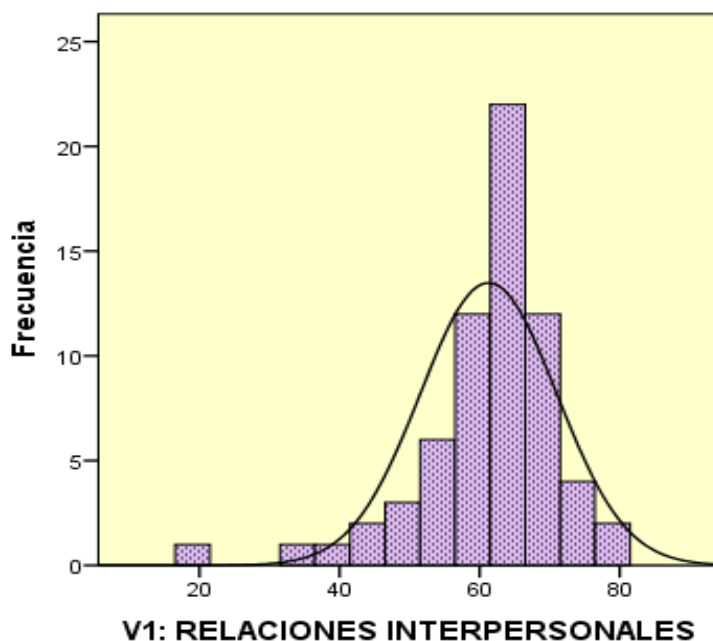


Figura 5. Distribución normal para relaciones interpersonales

Fuente: Cuestionario para relaciones interpersonales

Según los datos en la tabla 5 no rechazamos la hipótesis nula y queda confirmada, según el test de Kolmogorov-Smirnov presenta un nivel de significación ($P = 0.139$); la distribución es normal sin embargo, para una mejor visualización de los datos, es necesario demostrar a través de la gráfica de distribución normal para la variable en estudio, que demuestra la curva normal en el histograma (figura 5), de la variable relaciones interpersonales.

Tabla 6 Prueba de normalidad para la variable clima organizacional.

| Clima organizacional. | |
|------------------------------|-------|
| N | 66 |
| Z de Kolmogorov-Smirnov | 1,152 |
| Sig. asintót. (bilateral) | ,141 |

Fuente: Cuestionario para *clima organizacional*.

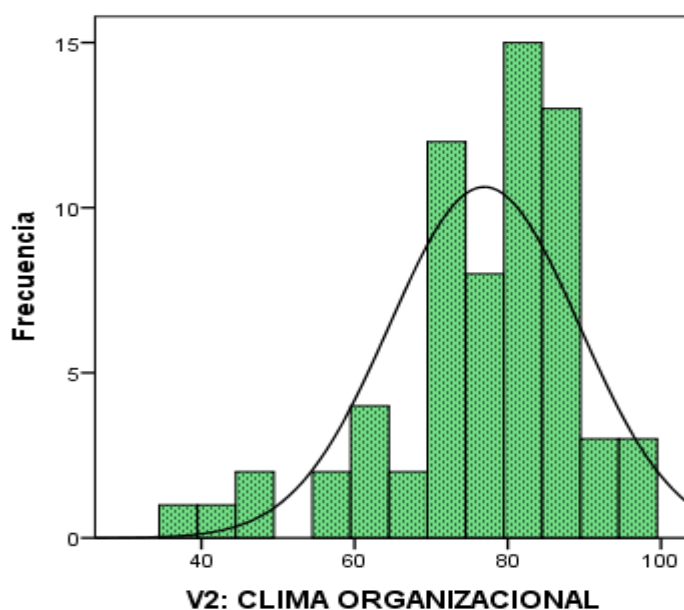


Figura 6. Distribución normal para clima organizacional.

Fuente: Cuestionario para *clima organizacional*.

Según los datos en la tabla 6 no rechazamos la hipótesis nula y queda confirmada, según el test de Kolmogorov-Smirnov presenta un nivel de significación ($P = 0.141$); la distribución es normal sin embargo, para una mejor visualización de los datos, es necesario demostrar a través de la gráfica de distribución normal para la variable en estudio, que demuestra la curva normal en el histograma (figura 6), de la variable clima organizacional.

Se confirma la distribución normal de las variables relaciones interpersonales y clima organizacional debido a que las curvas de las campanas Gaussianas son simétricas. Razón por la cual, elegimos un estadístico Paramétrico, la misma que correspondió a la prueba r de Pearson.

3.3 Contrastación de Hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se tomara los Valores de los niveles de correlación propuesto por Hernández et al. (2010, p.312) de acuerdo a lo siguiente:

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$,

Fuente: Hernández et al. (2010, p.312).

a) Planteamiento de hipótesis

Contrastación de hipótesis específica 1:

H01: No existe relación entre relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

Hi1: Existe relación entre relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

Tabla 7. Correlación de relaciones humanas y el clima organizacional

| | | Relaciones humanas | Clima organizacional |
|----------------------|------------------------|--------------------|----------------------|
| Relaciones humanas | Correlación de Pearson | 1 | ,843** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 66 | 66 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,843** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 66 | 66 |

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

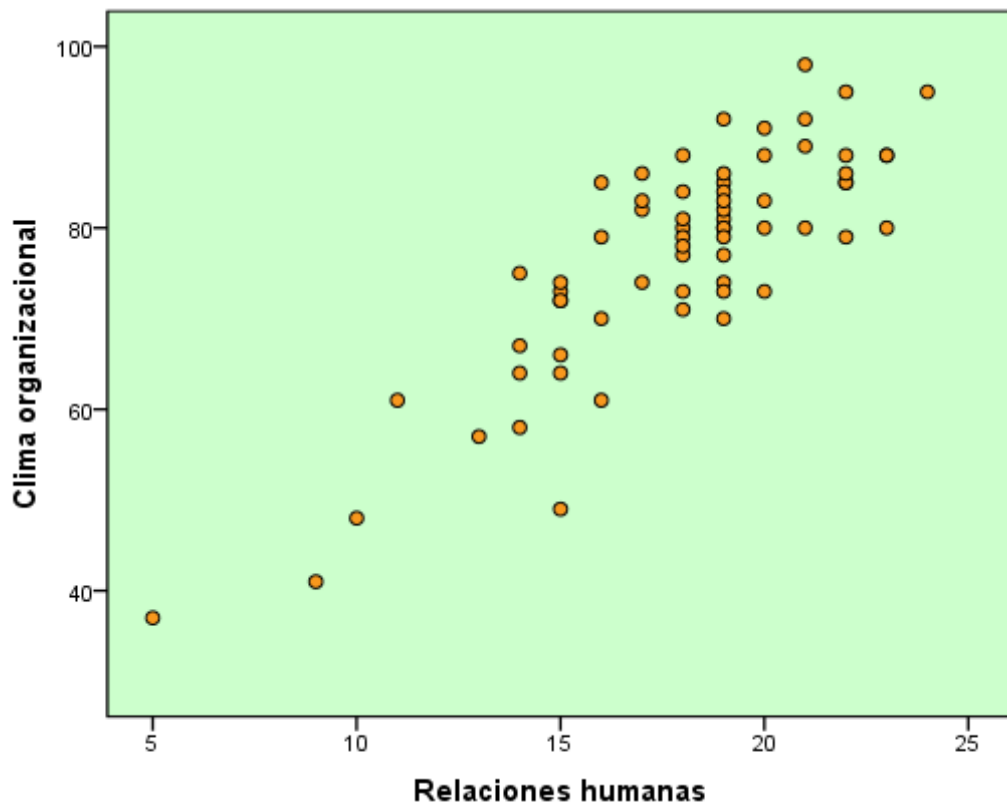


Figura 7. Dispersión relaciones humanas y el clima organizacional
 Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

En la tabla 7 se observa que los datos corresponde a 66 docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua; la Correlación de Pearson es igual a 0.843, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 84.3% de Relaciones humanas está asociado con Clima organizacional; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 2:

H02: No existe relación entre relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

Hi2: Existe relación entre relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

Tabla 8. Correlación de relaciones laborales y el clima organizacional

| | | Relaciones laborales | Clima organizacional |
|----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| Relaciones laborales | Correlación de Pearson | 1 | ,893** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 66 | 66 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,893** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 66 | 66 |

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

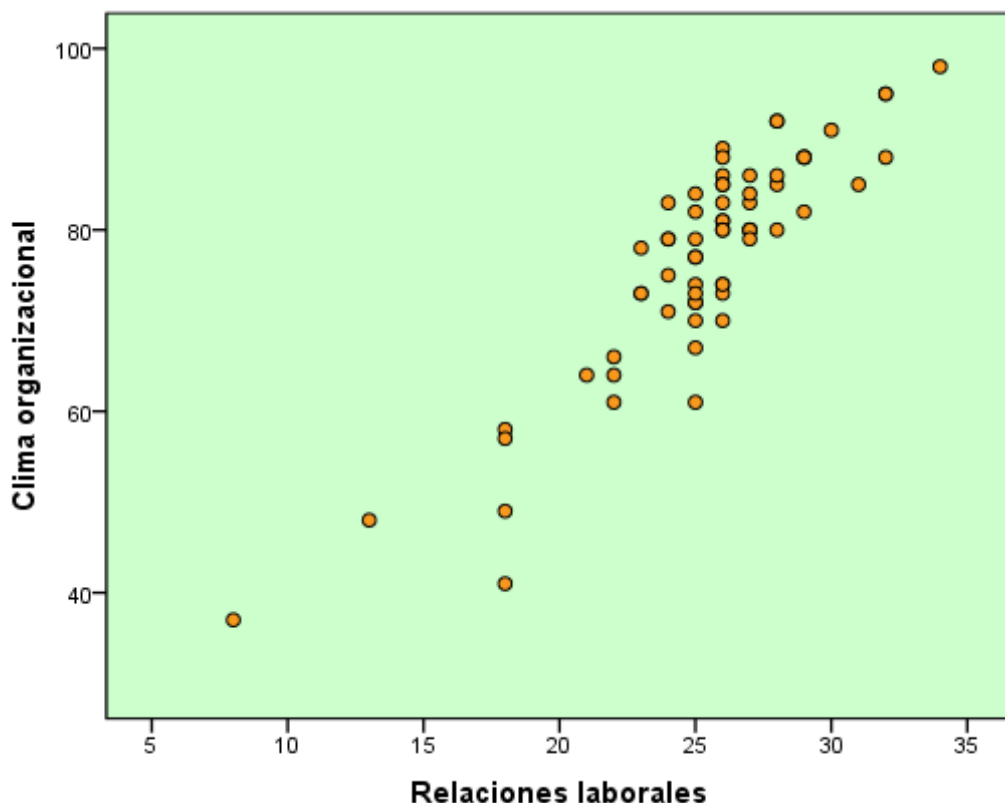


Figura 8 *Dispersión relaciones laborales y el clima organizacional*
 Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

En la tabla 8 se observa que los datos corresponde a 66 docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua; la Correlación de Pearson es igual a 0.893, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 89.3% de Relaciones laborales está asociado con Clima organizacional; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 3:

H03: No existe relación entre habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

Hi3: Existe relación entre habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

Tabla 9. Correlación de habilidades comunicativas y el clima organizacional

| | | Habilidades comunicativas | Clima organizacional |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------|
| Habilidades comunicativas | Correlación de Pearson | 1 | ,798** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 66 | 66 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,798** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 66 | 66 |

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

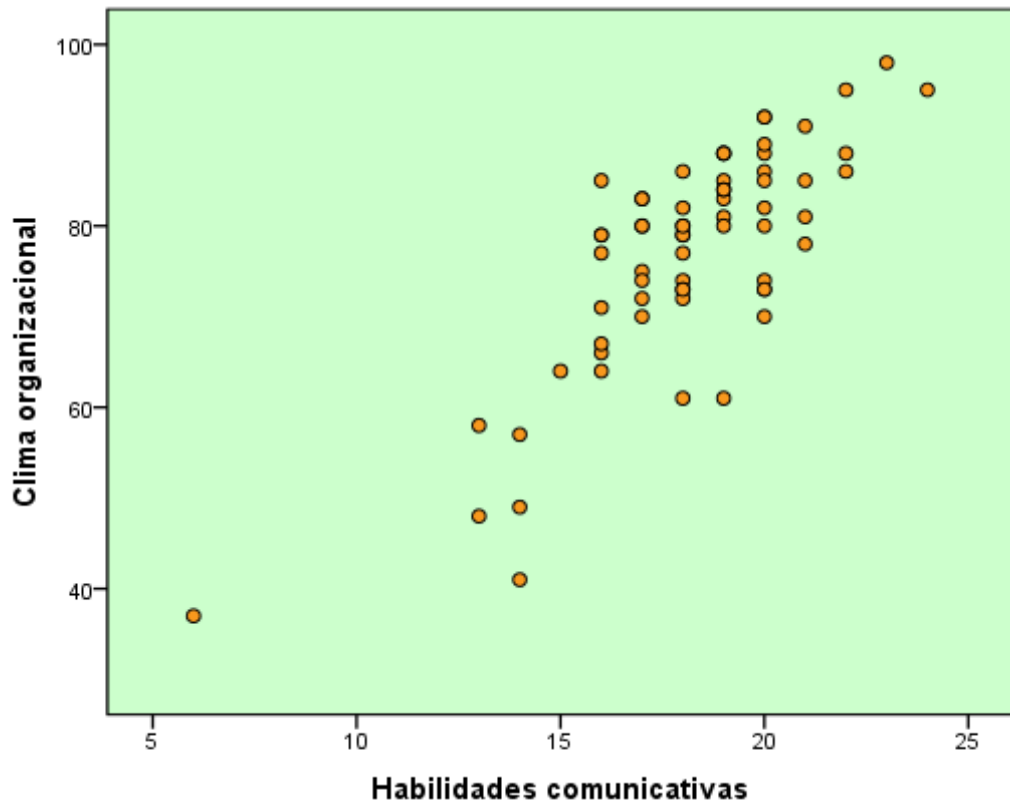


Figura 9 *Dispersión habilidades comunicativas y el clima organizacional*

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

En la tabla 9 se observa que los datos corresponde a 66 docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua; la Correlación de Pearson es igual a 0.798, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), indica que el 79.8% de Habilidades comunicativas está asociado con Clima organizacional; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis general:

H₀: No existe relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

H₁: Existe relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

Tabla 10. Correlación de relaciones interpersonales y el clima organizacional

| | | Relaciones interpersonales | Clima organizacional |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Relaciones interpersonales | Correlación de Pearson | 1 | ,910** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 66 | 66 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | ,910** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 66 | 66 |

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

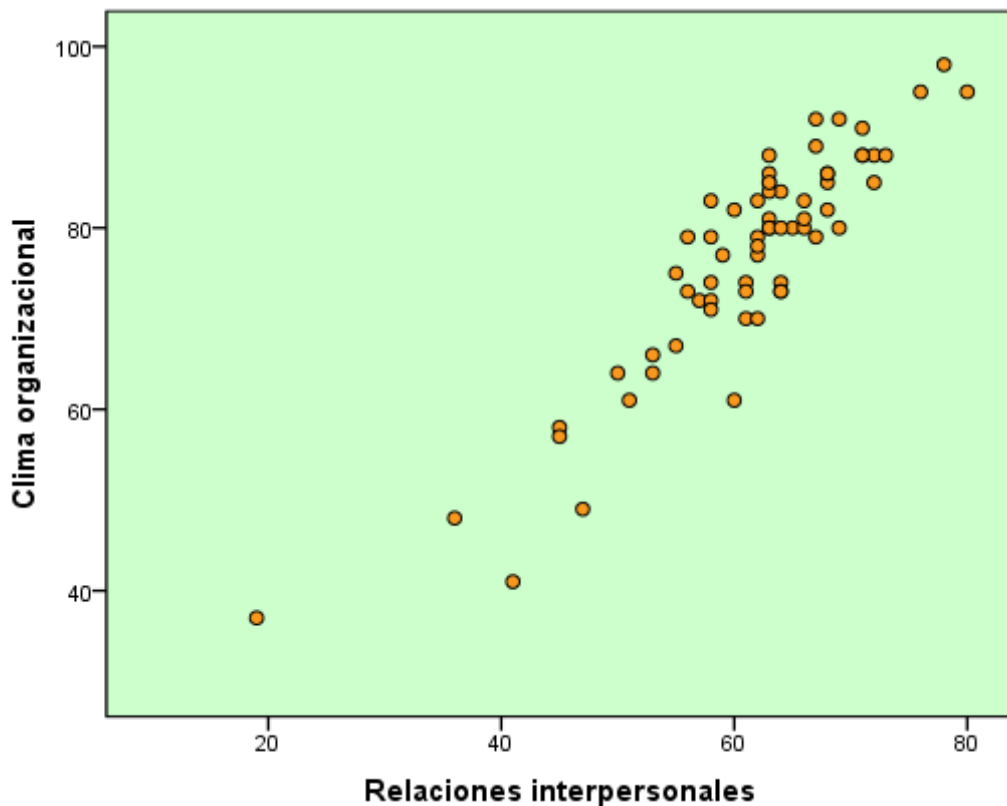


Figura 10 *Dispersión relaciones interpersonales y el clima organizacional*

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

En la tabla 10 se observa que los datos corresponde a 66 docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua; la Correlación de Pearson es igual a 0.910, existe correlación positiva muy fuerte entre las variable relaciones interpersonales y desempeño laboral, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo (Figura 10) es decir niveles elevados de relaciones interpersonales se corresponden con niveles elevados de clima organizacional, o también niveles bajos de relaciones interpersonales se corresponden con niveles bajos de clima organizacional; aceptando la hipótesis de estudio.

IV. DISCUSIÓN

En la presente se reconoce que el ser humano, por su naturaleza propia, requiere comunicarse con otras personas y establece un sinnúmero de relaciones a lo largo de su vida; ya sea con la familia, el círculo de amigos, la sociedad, el entorno laboral, etc. Esto permite que el ser humano desarrolle sentimientos y conocimientos; por tanto, formas diferentes e individualizadas de sentir y ver la vida. En el ámbito educativo, una adecuada relación entre los docentes permite compartir afectos, necesidades e intereses, siendo muy necesario que estas relaciones se den en un entorno saludable, acogedor, armónico y estable; entre un clima que permita que los docentes revitalicen su esencia como seres humanos y construyan lazos de concordia adecuados para lograr significatividad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sin embargo, uno de los principales problemas que presentan constantemente las instituciones educativas es la falta de buenos canales de comunicación, lo que imposibilita que los docentes se sientan parte del proyecto educativo y que se involucren en el logro de los objetivos institucionales.

Los resultados previos se contrasta con el estudio de investigación que realizó Condori, Y. (2017). Con su tesis "Relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en los estudiantes de la IES "José Carlos Mariátegui"- Aplicación UNA – Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Al examinar la tabla 1 del 100% de los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, de Moquegua; el 81.8% se ubicó en el nivel regular en relaciones interpersonales y el 13,6% se ubicó en un nivel eficiente siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo según la bibliografía (Condori, 2017) señala que las buenas relaciones interpersonales promueven un buen clima institucional.

Al estudiar la tabla 3, se visualiza los niveles de clima organizacional en los de los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, de Moquegua; el 83.3% se ubicó en el nivel regular en clima organizacional y el 10,6% se ubicó en un nivel eficiente, siendo lo demás de menor recuento y asimismo en relación a (Zeballos, 2015), se ha determinado la correlación entre clima institucional y responsabilidad.

Se analiza en la tabla 7 se observa que los datos corresponde a 66 docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua ; la Correlación de Pearson es igual a 0.843, correlación positiva considerable, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo, indica que el 84.3% de Relaciones humanas está asociado con Clima organizacional; además (Condori, 2017) los resultados donde se evidencia que las relaciones interpersonales es (43%), bueno (36%), regular (21%), deficiente; que implica que los estudiantes de esta institución practican los principios exigidos para una conducta adecuada.

Otra dimensión de las relaciones laborales que se relaciona con el clima organizacional, en la tabla 8 se observa; la Correlación de Pearson es igual a 0.893, correlación positiva considerable, la relación es directa, indica que el 89.3% de relaciones laborales está asociado con clima organizacional; resultados similares a los estudios de (Condori, 2017) en su estudio llego a la conclusión al sustentar la prueba estadística de Pearson que es igual a 0,871. Lo que significa que las buenas relaciones interpersonales promueven un buen clima institucional.

La tabla 9, muestra una correlación de Pearson igual a 0.798, relación directa y positiva considerable, que considera que el 79.8% de Habilidades comunicativas están asociadas al clima organizacional; corroborando los hallazgos de Chiang, (2004) quien concluye que los valores de R² ajustada pueden considerarse medios, y permiten indicar que existe una relación lineal entre clima organizacional y satisfacción laboral, es decir, las variables de satisfacción se ven afectadas por las variables de clima.

Los resultados mostrados en la tabla 10 muestran una relación significativa y muy fuerte, con un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.910, entre las

variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo. Por su parte Montalvo (2011), llegó a la misma conclusión, encontrando una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el Clima Organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha comprobado la correlación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, con un valor del Coeficiente de correlación de Pearson = 0.910, relación directa positiva muy fuerte, al 1% de significatividad.

Segunda : Se ha identificado la correlación entre relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.843, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

Tercera : Se ha determinado la correlación entre relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.893, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

Cuarta : Se ha establecido la correlación entre habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.798, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.- El director de la I.E. "Santa Fortunata" debe empezar a implementar actividades como la de trabajo en equipo, aprendizaje colaborativo, la enseñanza creativa que interrelacione la convivencia y las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa.
- Segunda.- Se recomienda que los docentes gestionen a la institución educativa trabajen en el fomento y elaboración de planes y programas de incentivos y estrategias motivacionales dirigidas a premiar la iniciativa, el trabajo en equipo, la capacidad creativa y las buenas prácticas de los docentes de la institución educativa.
- Tercero.- Los responsables de la Asesoría de Tutoría y Convivencia debe tener en cuenta la importancia de la convivencia en el aula; esta de vital importancia para el docente; de esta forma, se crea el clima ideal para generar un aprendizaje en torno al aspecto académico, trabajando día a día en la construcción de una buena relación con sus estudiantes y sus compañeros de trabajo.
- Cuarto.- El director debe organizar para el desarrollo de talleres de estrategias para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes y el clima escolar e implementar las actividades que les proporcionen a los docentes las herramientas y estrategias necesarias que les permitan modificar y mejorar sus relaciones interpersonales.
- Quinto.- El director debe empezar a implementar y evaluar constantemente sus procesos, debiendo gestionar ambientes significativos en los cuales los integrantes de la comunidad educativa entablen relaciones cordiales y armónicas y tomen decisiones acertadas ante los problemas que enfrenten.

REFERENCIAS

- Anderson, N., Ones, S., Keping, H., y Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Vol. 2). Londres: SAGE.
- Bernardin, J., Kane, S., Ross, S., Spina, D., & Johnson, L. (1995). Performance appraisal design, development, and implementation. En: *Handbook of Human Resources Management*. Blackwell, Cambridge.
- Bohlander, G. & Sherman, A. (2001). *Administración de los Recursos Humanos* 3a. ed. México. Prentice-Hall Hispanoamericana
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México. Editorial Trillas.
- Carrasco, R. (2003). *Incidencia de la gestión directiva en el clima organizacional de una unidad educativa comuna de Maipé: Chile*.
- Condori, Y. (2017). *Relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en los estudiantes de la IES "José Carlos Mariátegui"- Aplicación UNA – Puno 2017*. [Tesis] Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Chiang, M. (2004) *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios*. [Tesis] Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. México. D.F. Editorial Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGr Inmaculada.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Editorial. México. McGraw-Hill.
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México. McGraw-Hill.
- Machaca, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015*. [Tesis] Universidad Nacional José María Arguedas.
- Matta, H. (2006). *Clima organizacional y su relación con la prevalencia de un Burnout en docentes de las Facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán*. [Tesis] Universidad Nacional de Educación. Lima.
- Montalvo, W. (2011) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*; en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle. [Tesis] Universidad Nacional de Educación. Lima.
- Olivero T. (2006). Revista educativa.es/sociales y jurídicas/.pedagogía y educación. Revista en línea, consultada 20 de marzo de 2013. Disponible en: <http://www.RevistaEducativa.com/Estemas/documentos/procesos.Net>.
- Prieto A. (2001). *Tutoría de Valores para secundaria*. Madrid: Editorial CCS.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.

- Robinson, L., y Bennett, R. (1995). *A typology of deviantworkforcebehaviors: A multi-dimensional scalingstudy*. *Academy of Management Journal*, 38, p. 555 - 572.
- Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II*. [Tesis] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México. D.F. Editorial Alfaomega.
- Ruiz, O. (2004). *El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima*: [Tesis] Universidad Nacional de Educación. Lima.
- Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Salas, C. (1996). *Ajuste estructural y empleo: el caso México*. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2, 49-76.
- Schermerhorn J. (2006). *Administración*. México: Limusa-Wiley.
- Seo, Y., Ko, J. & Price, J. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41, pp. 437- 446.
- Servat, P. (1995). *Gestión de recursos humanos en el organización escolar*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Simons, S. & Simons, J. (1997). *Cómo medir la inteligencia emocional*. Primera guía que enseña a aplicar sus principios en la empresa y en su vida privada. Madrid: Editorial EDAF S.A.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional, Impacto de las Emociones*. México. Editorial Thomson.
- Van Dyne, L., Cummings, L., y McLean, J. (1995). *Extra-role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge overmuddiedwaters)*. *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.

Vásquez, S. (2004). *Educación en valores*. Lima: Universidad Peruana Unión.

Werther, W. & Davis, L. (2004). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Zeballos, M. (2015). *Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración general de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2015*; [Tesis] Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

**ANEXO N° 01:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES / DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|--|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cual es la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, en el año 2018? | <p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018. | <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018. | <p>VARIABLE 1. Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Relaciones humanas Relaciones laborales Habilidades comunicativas | <ul style="list-style-type: none"> TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo Correlacional  <p>No experimental</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua? ¿Cuál es la relación entre las relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua? | <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua. Determinar la relación entre relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua. | <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua. Existe relación entre relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua. | <p>VARIABLE 2: Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Autorrealización Involucramiento laboral Comunicación Condiciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo POBLACIÓN: La población muestra es de 66 docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Santa Fortunata de la ciudad de Moquegua. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: <ul style="list-style-type: none"> Encuesta: <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario para Relaciones interpersonales Cuestionario para Clima organizacional |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre las habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua?</p> | <p>.educativa Santa Fortunata de Moquegua.</p> <p>- Determinar la relación entre habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua..</p> | <p>institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.</p> <p>- Existe relación entre habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.</p> | | <p>organizacional</p> <p>• MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Se procederá a recolectar información, a transcribir y tabularla, se centralizará información, organizarla y cuantificarla de modo que una vez que utilizemos los gráficos nos permitirá una mejor comprensión del contenido de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizaremos diseño en barras, para visualizar el porcentaje de la organización estratégica - Utilizaremos barras para medir el nivel de compromiso social - Utilizaremos cuadros de frecuencias, diagramas, estadígrafos. - Y otros para esclarecer y para mejor entender de los métodos de análisis de datos. |
|--|--|---|--|--|

| CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------------------------|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|---|---|
| Habilidades comunicativas | Nivel de habilidades comunicativas | educativa son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente? | | | | | | | | | | | |
| Habilidades comunicativas | Nivel de habilidades comunicativas | 13. ¿Es el ambiente de trabajo idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 14. ¿La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 15. ¿Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 16. ¿El director, coordinadores y los docentes mantienen una comunicación asertiva? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 17. ¿Al interior de la institución educativa existe una comunicación empática y saludable? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 18. ¿Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver problemas? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 19. ¿Los docentes manejan una comunicación saludable entre sus pares? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 20. ¿Existen oportunidades de progresar en la institución educativa? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 21. ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| | | 22. ¿Se promueve la capacitación que se necesita? | ✓ | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| Autorrealización | Nivel de autorrealización | 4. ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 5. ¿La institución educativa promueve el desarrollo del personal? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 6. ¿Se reconoce los logros en el trabajo? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 7. ¿Se siente compromiso con el éxito de la institución educativa? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 8. ¿Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 9. ¿Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 10. ¿En la institución educativa, se hacen mejor las cosas cada día? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | 11. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| Involucramiento laboral | Nivel involucramiento laboral | 12. ¿Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución? | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para relaciones interpersonales”

OBJETIVO:

“Para validar el cuestionario las Relaciones Interpersonales”

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E. “Santa Fortunata”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

.....JOSE LUIS ORDOÑO ALLCA.....

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:MAGISTER.....

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para clima organizacional”

OBJETIVO:

“Para validar el cuestionario de Clima Organizacional”

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E. “Santa Fortunata”


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

..... JOSÉ LUIS ORDOÑO ALLCA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: .. MAGISTER

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “SANTA FORTUNATA”, DE MOQUEGUA, 2018

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCION DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|----------------------------|----------------------|-------------------------------------|---|---------------------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|--|--------------------------|-----------------------------------|
| | | | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | Relaciones Humanas | Nivel de relaciones interpersonales | 1. ¿Considera que entre sus compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores de la institución? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 2. ¿Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes de la institución educativa? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 3. ¿Considera usted que comparten los docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la institución? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 4. ¿Cree que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 5. ¿Las emociones que usted ha fomentado, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en la institución? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 6. ¿Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan en la institución educativa? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Relaciones Laborales | Nivel de relaciones laborales | 7. ¿Considera que desarrolla mejor sus funciones como docente, de manera individual que de manera colectiva? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 8. ¿Las relaciones entre directivos y docentes, considera que se manejan con armonía? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 9. ¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 10. ¿Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 11. ¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable? | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | 12. ¿Las condiciones de trabajo en la institución | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para relaciones interpersonales”

OBJETIVO:

“Para validar el cuestionario las Relaciones Interpersonales”

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E. “Santa Fortunata”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Asque Cori, Félix Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

| | | | | |
|--|------|-------|------|----------|
| Muy Alto <input checked="" type="checkbox"/> | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|--|------|-------|------|----------|



FIRMA DEL EVALUADOR

Félix Asque Cori

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para clima organizacional”

OBJETIVO:

“Para validar el cuestionario de Clima Organizacional”

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E. “Santa Fortunata”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Seque Cori, Félix Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

| | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Muy Alto <input checked="" type="checkbox"/> | Alto <input type="checkbox"/> | Medio <input type="checkbox"/> | Bajo <input type="checkbox"/> | Muy Bajo <input type="checkbox"/> |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|



FIRMA DEL EVALUADOR

Félix Seque Cori

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para relaciones interpersonales”

OBJETIVO:

“Para validar el cuestionario las Relaciones Interpersonales”

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E. “Santa Fortunata”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Flores Villegas Johan

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para clima organizacional”

OBJETIVO:

“Para validar el cuestionario de Clima Organizacional”

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E. “Santa Fortunata”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

.....Flores Villegas Johan.....

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: ..Mag. Ter.....

VALORACIÓN:

| | | | | |
|---------------------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|---------------------|------|-------|------|----------|


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA RELACIONES INTERPERSONALES

ESTIMADO DOCENTE:

Este cuestionario hace referencia a las relaciones interpersonales en las organizaciones o instituciones educativas.

Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las frases marcando con x la respuesta.

No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario. No le ocupará más de 15 minutos.

No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas

NUNCA =1; CASI NUNCA=2; A VECES =3; CASI SIEMPRE=4; SIEMPRE=5

| ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| RELACIONES HUMANAS | | | | | |
| 1. ¿Considera que entre sus compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores de la institución? | | | | | |
| 2. ¿Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes de la institución educativa? | | | | | |
| 3. ¿Considera usted que comparten los docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la institución? | | | | | |
| 4. ¿Cree que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente? | | | | | |
| 5. ¿Las emociones que usted ha fomentado, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en la institución? | | | | | |
| 6. ¿Cree que para lograr un buen clima institucional y buenas relaciones interpersonales, influyen las emociones de los individuos que allí laboran? | | | | | |
| RELACIONES LABORALES | | | | | |
| 7. ¿Participa con entusiasmo en todas | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| las actividades que se desarrollan en la institución educativa? | | | | | |
| 8. ¿Considera que desarrolla mejor sus funciones como docente, de manera individual que de manera colectiva? | | | | | |
| 9. ¿Las relaciones entre directivos y docentes, considera que se manejan con armonía? | | | | | |
| 10. ¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo? | | | | | |
| 11. ¿Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución? | | | | | |
| 12. ¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable? | | | | | |
| 13. ¿Las condiciones de trabajo en la institución educativa son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente? | | | | | |
| 14. ¿Es el ambiente de trabajo idóneo para el ejercicio de tus funciones como docente? | | | | | |
| HABILIDADES COMUNICATIVAS | | | | | |
| 15. ¿La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo? | | | | | |
| 16. ¿Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces? | | | | | |
| 17. ¿El director, coordinadores y los docentes mantienen una comunicación asertiva? | | | | | |
| 18. ¿Al interior de la institución educativa existe una comunicación empática y saludable? | | | | | |
| 19. ¿Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver problemas? | | | | | |
| 20. ¿Los docentes manejan una comunicación saludable entre sus pares? | | | | | |

CUESTIONARIO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTIMADO DOCENTE:

Este cuestionario hace referencia al clima organizacional en las organizaciones o instituciones educativas.

Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las frases marcando con x la respuesta.

No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario. No le ocupará más de 15 minutos.

No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas

NUNCA =1; CASI NUNCA=2; A VECES =3; CASI SIEMPRE=4; SIEMPRE=5

| Lista de preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Existen oportunidades de progresar en la Institución educativa. | | | | | |
| 2. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | | | | | |
| 3. Se promueve la capacitación que se necesita. | | | | | |
| 4. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 5. La institución educativa promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| 6. Se reconoce los logros en el trabajo | | | | | |
| 7. Se siente compromiso con el éxito de la institución educativa. | | | | | |
| 8. Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 9. Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |
| 10. En la institución educativa, se hacen | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 11. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 12. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución educativa. | | | | | |
| 13. En mi institución educativa, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 15. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 16. En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 17. La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 18. Existe colaboración entre el personal docente de las diversas áreas y/o grados | | | | | |
| 19. Los compañeros de trabajo cooperan entre si. | | | | | |
| 20. Los objetivos de trabajo son retadores. | | | | | |
| 21. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones | | | | | |
| 22. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa. | | | | | |
| 23. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. | | | | | |
| 24. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros | | | | | |

ANEXO N° 05 : CONSTANCIAS DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE SUS INSTRUMENTOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTA FORTUNATA"
Avenida Santa Fortunata S/N. – Cerrillos – Samegua
Teléfono : # 948001090
MOQUEGUA

CARTA N° 027-2018-IE"SF"

Samegua, 18 de julio de 2018

Profesora:
Yanira Patricia Romero Arce
Presente.-

Referencia: Expediente N° 1084-2018

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en mérito al documento de la referencia comunicarle que este Despacho Directoral le otorga el permiso solicitado para aplicar el cuestionario sobre relaciones interpersonales, dirigido al personal docente de la Institución Educativa Santa Fortunata, el mismo que formará parte de su Tesis "Relaciones Interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata", para optar el título de su Maestría; teniendo en cuenta de hacerlo en horario que no interrumpa el normal desarrollo de las labores de los docentes.

Atentamente,




.....
Dr. Javier Demetrio Silva Juarez
DIRECTOR
I.E. "Santa Fortunata"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTA FORTUNATA"
Avenida Santa Fortunata S/N. – Cerrillos – Samegua
Teléfono Celular N° 948001090 – MOQUEGUA

C O N S T A N C I A

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTA FORTUNATA" DE SAMEGUA - MOQUEGUA,

HACE CONSTAR:

Que, la profesora **Yanira Patricia ROMERO ARCE**, estudiante de Maestría en Educación de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, ha realizado la aplicación del Cuestionario sobre Relaciones Interpersonales a los docentes de esta Institución Educativa, que forma parte de la población de estudio de su investigación: "Relaciones Interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata", para optar el título de Maestría en Educación.

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

Samegua, 02 de agosto del 2018




.....
Dr. Javier Demetrio Silva Juarez
DIRECTOR
I.E. "Santa Fortunata"

"Caminando hacia el éxito con fe, perseverancia y disciplina"

ANEXO N° 06
FOTOGRAFÍA



ANEXO N° 07

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TITULO

Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018.

2. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Yanira Patricia Romero Arce, yanrom29@gmail.com

3. RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación es determinar si existe alguna asociación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

La metodología utilizada para este propósito investigativo fue de tipo básica con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. En cuanto a los sujetos que intervienen en la investigación, fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico a juicio del investigador y una muestra censal constituida por 66 docentes. La recolección de datos estuvo apoyada por la técnica de la encuesta y sus instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, los mismos que superaron y cumplieron con el requisito de validación y demostraron ser confiables para su aplicación. Para seleccionar los métodos estadísticos utilizados en el procesamiento de datos fue muy necesario comprobar la normalidad en la distribución de los datos a través del estadístico Z de Kolmogorov-Smirnov, la normalidad comprobada en ambas variables determinó la aplicación de las técnicas estadísticas paramétricas y la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson en la contrastación de hipótesis.

El análisis descriptivo aplicado a las variables de estudio mostraron que, en cuanto al nivel de relaciones interpersonales que manejan los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata de Moquegua, el 81.8% se ubicó en el nivel regular, el 13,6% se ubicó en un nivel eficiente y solo el 4,5% se ubicó en un nivel deficiente; por otro lado, el nivel de clima organizacional percibido por los docentes un 83.3% se ubicó en el nivel regular, el 10,6% se ubicó en un nivel eficiente y solo el 6.1% se ubicó en un nivel deficiente. En la contrastación de la hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.910, demostrando que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables relaciones

interpersonales y desempeño laboral, es decir el 91% de las relaciones interpersonales se asocian con el clima organizacional.

- 4. Palabras clave:** Relaciones interpersonal, Clima organizacional, Comunicación, involucramiento laboral, autorrealización.

5. ABSTRACT

The main objective of this research is to determine if there is any association between interpersonal relationships and the organizational climate in the teachers of the educational institution Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

The methodology used for this research purpose was of a basic type with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. As for the subjects involved in the research, they were selected by a non-probabilistic sampling in the opinion of the researcher and a census sample consisting of 66 teachers. Data collection was supported by the survey technique and its instruments were two questionnaires, one for each variable, which exceeded and fulfilled the validation requirement and proved to be reliable for its application. To select the statistical methods used in the data processing it was very necessary to check the normality in the distribution of the data through the Z statistic of Kolmogorov-Smirnov, the normality checked in both variables determined the application of the parametric statistical techniques and the application of the Pearson correlation coefficient in the hypothesis testing.

The descriptive analysis applied to the study variables showed that, in terms of the level of interpersonal relationships handled by the teachers of the Educational Institution Santa Fortunata de Moquegua, 81.8% was located at the regular level, 13.6% was located in an efficient level and only 4.5% was at a deficient level; On the other hand, the level of organizational climate perceived by teachers 83.3% was at the regular level, 10.6% was at an efficient level and only 6.1% was at a deficient level. In the comparison of the general hypothesis, a Pearson correlation coefficient equal to 0.910 was obtained, demonstrating that there is a very strong positive correlation between the variables interpersonal relationships and work performance, that is, 91% of the interpersonal relationships are associated with the organizational climate.

- 6. KEYWORDS:** Relations interpersonal, organizational climate, communication, involvement of labor, self-realization.

7. INTRODUCCIÓN

Día a día nos relacionamos y comunicamos con nuestros semejantes, desde que nos levantamos y saludamos ya estamos relacionándonos con las personas más cercanas a nuestro entorno; en el ámbito académico y profesional sucede lo mismo. Saber que piensan los demás y manifestar

nuestro punto de vista siempre se ha tornado importante para el ser humano y lo hacemos de diferentes maneras, oralmente, por escrito o con gestos.

En el ámbito educativo se establecen diferentes relaciones entre todos los actores partícipes, interrelaciones entre estudiante-estudiante, estudiante-docente, docente-directivo, docente-padre de familia, directivo-padre de familia, directivo-sociedad, etc., un sin fin de relaciones producto de la propia necesidad del ser humano de comunicarse. Por lo tanto, el cómo se dan estas relaciones es vital para lograr el mejor desempeño de todos los actores educativos, sobre todo cuanto el mayor reto en la educación es lograr aprendizajes significativos en nuestros estudiantes y formar ciudadanos íntegros capaces de insertarse y armonizar en una sociedad que hoy en día afronta diversas problemáticas sociales, que en la mayoría de los casos es a causa de una mala comunicación y un mal entendimiento entre las personas.

En el caso específico de la Institución Educativa Santa Fortunata de la ciudad de Moquegua, se observa que los docentes ponen resistencia a asumir funciones, dirimen conflictos de toda clase, poca confianza; el personal tiene poca confianza, un manejo emocional inadecuado, y eso provoca que la comunicación esté bloqueada, que haya poca capacidad para solucionar problemas y escasa cooperación y trabajo en equipo. A ello se suma las condiciones laborales que traen asociados inevitablemente incertidumbre, males entendidos y sobre todo la aparición de rumores dentro de la organización que se terminan extendiendo y dando lugar a un ambiente laboral negativo que afecta directamente a la productividad.

Esta situación conllevó a plantear el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, en el año 2018?. Los problemas específicos derivados fueron ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el clima organizacional?, ¿Cuál es la relación entre las relaciones laborales y el clima organizacional? y ¿Cuál es la relación entre las habilidades comunicativas y el clima organizacional?.

Entre las hipótesis planteadas se afirma que existe relación directa entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, en el año 2018. En relación a los problemas específicos, las situaciones hipotetizadas afirman que si existe relación directa entre relaciones humanas y el clima organizacional; existe relación directa entre relaciones laborales y el clima organizacional; y existe relación directa entre habilidades comunicativas y el clima organizacional; afirmaciones orientadas a los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

El objetivo general planteado para la contrastación de hipótesis fue determinar la relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa

Santa Fortunata de Moquegua, 2018. Y los específicos quedaron orientados a determinar la relación entre relaciones humanas y el clima organizacional; determinar la relación entre relaciones laborales y el clima organizacional; y determinar la relación entre habilidades comunicativas y el clima organizacional, orientados a los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua.

8. METODOLOGÍA

El diseño de la investigación, es no experimental; para el presente estudio se seleccionó el diseño transversal – Correlacional. La presente investigación presenta dos variables: La variable 1: relaciones interpersonales y variable 2: clima organizacional. La población estuvo constituida por 66 docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Santa Fortunata. Asimismo las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. La validez de los instrumentos de la investigación fue a juicio de expertos, la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach para ambas variables. En el análisis de los datos se utilizó la estadística paramétrica R de Pearson.

9. RESULTADOS

Tabla 1 Niveles de relaciones interpersonales

| Niveles | Rango | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|---------|------------|------------|
| Deficiente | 19 - 44 | 3 | 4,5 |
| Regular | 45 - 70 | 54 | 81,8 |
| Eficiente | 71 - 96 | 9 | 13,6 |
| Total | | 66 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario para *relaciones interpersonales*

Figura 1 Niveles de relaciones interpersonales

Fuente: Cuestionario relaciones interpersonales

Mediante la Tabla 1 del 100% de los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, de Moquegua; el 81.8% se ubicó en el nivel regular en relaciones interpersonales y el 13,6% se ubicó en un nivel eficiente y solo el 4,5% se ubicó en un nivel deficiente, por lo que se infiere que los docentes; perciben los aspectos de Relaciones humanas, Relaciones laborales y Habilidades comunicativas; se desarrollan regularmente en la Institución Educativa Santa Fortunata.

Tabla 3 Niveles de clima organizacional

| Niveles | Rango | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|----------|------------|------------|
| Deficiente | 24 - 56 | 4 | 6,1 |
| Regular | 57 - 88 | 55 | 83,3 |
| Eficiente | 89 - 121 | 7 | 10,6 |
| Total | | 66 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario para clima organizacional

Figura 3 Niveles de clima organizacional

Fuente: Cuestionario para clima organizacional

Mediante la Tabla 3 del 100% de los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, de Moquegua; el 83.3% se ubicó en el nivel regular en clima organizacional y el 10,6% se ubicó en un nivel eficiente y solo el 6.1% se ubicó en un nivel deficiente, por lo que se infiere que los docentes; perciben los aspectos de Autorrealización, Involucramiento laboral, Comunicación y Condiciones laborales; se desarrollan regularmente en la Institución Educativa Santa Fortunata.

Contrastación de hipótesis general:

H0: No existe relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

Hi: Existe relación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, 2018.

Tabla 10. Correlación de relaciones interpersonales y el clima organizacional

| | | Relaciones interpersonales | Clima organizacional |
|-------------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Relaciones interpersonales | Correlación de | 1 | ,910** |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| Clima organizacional | N | 66 | 66 |
| | Correlación de | ,910** | 1 |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 66 | 66 |

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Fuente: Según datos procesados en el SPSS.

10. DISCUSIÓN

En la presente se reconoce que todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida. A través de ellas, intercambiamos formas de sentir y de ver la vida; también compartimos afectos, necesidades e intereses. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales.

Se ha identificado que el principal problema que se presenta en la Institución educativa es la falta de buenos canales de comunicación, lo que impide que los docentes se sientan parte del proyecto educativo y que se involucren en el logro de los objetivos institucionales.

Los resultados previos se contrasta con el estudio de investigación que realizó Condori, Y. (2017). Con su tesis "Relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en los estudiantes de la IES "José Carlos Mariátegui"- Aplicación UNA – Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Al examinar la tabla 1 del 100% de los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, de Moquegua; el 81.8% se ubicó en el nivel regular en relaciones interpersonales y el 13,6% se ubicó en un nivel eficiente siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo (Condori, 2017) señala que las buenas relaciones interpersonales promueven un buen clima institucional.

Al estudiar la tabla 3, se visualiza los niveles de clima organizacional en los de los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, de Moquegua; el 83.3% se ubicó en el nivel regular en clima organizacional y el 10,6% se ubicó en un nivel eficiente, siendo lo demás de menor recuento

y asimismo en relación a (Zeballos, 2015), se ha determinado la correlación entre clima institucional y responsabilidad.

En la presente tabla 10 se observa que los datos corresponde a 66 docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua; la Correlación de Pearson es igual a 0.910, existe correlación positiva muy fuerte entre las variable relaciones interpersonales y desempeño laboral, la correlación resultó directa reportando un coeficiente de correlación significativo; además (Montalvo, 2011), en su estudio llego a la conclusión que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes, donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el Clima Organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.

11. CONCLUSIONES

Primera: Se ha comprobado la correlación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, con un valor del Coeficiente de correlación de Pearson = 0.910, relación directa positiva muy fuerte, al 1% de significatividad.

Segunda : Se ha identificado la correlación entre relaciones humanas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.843, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

Tercera : Se ha determinado la correlación entre relaciones laborales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.893, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa.

Cuarta : Se ha establecido la correlación entre habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.798, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa..

12. REFERENCIAS

- Anderson, N., Ones, S., Keping, H., y Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Vol. 2). Londres: SAGE.
- Bernardin, J., Kane, S., Ross, S., Spina, D., & Johnson, L. (1995). Performance appraisal design, development, and implementation. En: *Handbook of Human Resources Management*. Blackwell, Cambridge.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México. Editorial Trillas.
- Carrasco, R. (2003). *Incidencia de la gestión directiva en el clima organizacional de una unidad educativa comuna de Maipé: Chile*.
- Condori, Y. (2017). *Relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en los estudiantes de la IES "José Carlos Mariátegui"- Aplicación UNA – Puno 2017*. [Tesis] Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Chiang, M. (2004) *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios*. [Tesis] Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial McGraw Hill.
- Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Editorial. México. McGraw-Hill.
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México. McGraw-Hill.
- Machaca, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015*. [Tesis] Universidad Nacional José María Arguedas.
- Matta, H. (2006). *Clima organizacional y su relación con la prevalencia de un Burnout en docentes de las Facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán*". [Tesis] Universidad Nacional de Educación. Lima.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Yanira Patricia Romero Arce, estudiante, de Maestría de Administración Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°04429027, con el artículo titulado

“Relaciones Interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Moquegua, agosto 2018



Yanira Patricia Romero Arce
DNI N° 04429027