



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relaciones interpersonales y clima laboral de la
Institución Educativa “María de Fátima” Huancayo -
2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. Quinte Breña Karina

ASESOR:

Dr. Suárez Reynoso Carlos Alberto

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

PERÚ – 2018

Peralta Villanes Arturo Alfredo
Presidente

Huamancaja Espinoza Moisés
Secretario

Suarez Reynoso Carlos Alberto
Vocal

DEDICATORIA

A Angie, mi hija a quien tanto quiero, a mí querida madre, y toda mi familia, por ser una gran fuente de apoyo moral para seguir adelante.

Karina.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme sabiduría, fuerza e inteligencia para poder alcanzar esta meta.

Al Dr. Cesar Acuña Peralta, Rector fundador de la universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de seguir estudiando en las inolvidables aulas.

A los docentes de la escuela de Posgrado por sus valiosos aportes y orientaciones dentro del campo educativo.

Al asesor Dr. Carlos Alberto, Suárez Reynoso, por sus aportes y orientaciones dentro del campo de la investigación para poder concluir mi tesis.

A los Directores de las instituciones educativas de Huancayo.

A mis colegas por su apoyo y por formar parte de la muestra que coadyuvo a la realización de esta investigación.

A los estudiantes de las instituciones educativas de Huancayo, por ser el motor para nuestra mejora profesional constante.

La autora.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Quinte Breña Karina, estudiante del Programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 23271868 con la tesis “Relaciones interpersonales y clima laboral de la institución Educativa María de Fátima, Huancayo – 2017”.

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. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) 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), 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.

Trujillo, Marzo de 2018



Quinte Breña Karina
DNI 23271868

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes el trabajo de investigación titulado, “Relaciones interpersonales y clima laboral de la Institución Educativa María de Fátima, Huancayo - 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre Relaciones interpersonales y clima laboral, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”; para obtener el grado de Maestro en Educación mención en Docencia y Gestión Educativa.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos, de los cuales el Capítulo I, se refiere a la introducción y la que comprende los temas relacionados a la problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos, referidos a las relaciones interpersonales, se aborda sus dimensiones; entre ellas la comunicación, el afecto, el respeto, la empatía, entre otras, también se define el clima laboral, sus conceptos, y tipos de clima laboral.

En el Capítulo II, se desarrolla aspectos referidos al método, diseño de investigación, variables, Operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, aspectos éticos.

En el Capítulo III, se refiere a los resultados, incluyendo la descripción de los datos estadísticos, que nos permitirán la contrastación de la hipótesis en base al resultado de las encuestas.

En el Capítulo IV, se aborda la discusión, seguido por el capítulo V, referido a Conclusiones, Capítulo VI Recomendaciones, Capítulo VIII, referencias bibliográficas utilizadas y por último los anexos.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	41

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación	42
2.2. Variables y Operacionalización	44
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección Datos, Validez y Confiabilidad.	46

2.5. Método de Análisis de Datos	50
2.6. Aspecto Ético	51
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	52
3.2. Contrastación de Hipótesis	60
IV. DISCUSIÓN	76
V. CONCLUSIONES	82
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS	86
Anexo	89
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Operacionalización de variables	
Anexo 03: Instrumentos	
Anexo 04: Matriz de Validación del instrumento	
Anexo 05: Constancia de que acredita la realización del estudio	
Anexo 06: Base de datos	
Anexo 07: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resultado de la variable relaciones interpersonales en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.	52
Tabla 2: Resultado de la dimensión comunicación en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.	53
Tabla 3: Resultado de la dimensión afecto en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	54
Tabla 4: Resultado de la dimensión empatía en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	55
Tabla 5: Resultado de la dimensión respeto en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	56
Tabla 6: Resultado de la variable clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	57
Tabla 7: Resultado de la variable clima laboral positivo en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	58
Tabla 8: Resultado de la variable clima laboral negativo en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Resultado de la variable relaciones interpersonales en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.	53
Gráfico 2: Resultado de la dimensión comunicación en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	54
Gráfico 3: Resultado de la dimensión afecto en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	55
Gráfico 4: Resultado de la dimensión empatía en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	56
Gráfico 5: Resultado de la dimensión respeto en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	57
Gráfico 6: Resultado de la variable clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	58
Gráfico 7: Resultado de la variable clima laboral positivo en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	59
Gráfico 8: Resultado de la variable clima laboral negativo en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017	60

Relaciones interpersonales y clima laboral de la institución Educativa María de Fátima, Huancayo - 2017

RESUMEN

La presente investigación responde al problema ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y clima laboral de la institución Educativa María de Fátima, Huancayo – 2017?, identifica la relación que existe entre las Relaciones interpersonales y el clima laboral de la institución Educativa María de Fátima, y comprueba la hipótesis: “Existe relación entre relaciones interpersonales y clima laboral de la institución Educativa María de Fátima, Huancayo – 2017”, con la proyección que los resultados puedan contribuir a la formulación de planes de mejora del clima laboral en las instituciones educativas.

La metodología de la investigación responde al enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, diseño descriptivo correlacional, donde se ha utilizado dos instrumentos elaborados por el investigador que miden las relaciones interpersonales y clima laboral, ambos instrumentos obtuvieron validez y confiabilidad aceptables. Para este estudio, se trabajó con una muestra censal de 24 docentes de la Institución Educativa María de Fátima de la ciudad de Huancayo.

Luego del procesamiento de la información, la presentación de los resultados, se realizó la contrastación de las hipótesis y se llegó a la siguiente conclusión: Existe correlación moderada entre relaciones interpersonales y clima laboral de la institución Educativa María de Fátima, Huancayo – 2017, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Rho de Spearman; $r = 0,638$ y un nivel de significancia de 0,05.

PALABRAS CLAVE: Relaciones interpersonales, clima laboral

Interpersonal relations and work climate of the Educational Institution María of Fátima, Huancayo - 2017

ABSTRACT

This research responds to the problem "What is the relationship between interpersonal relationships and work climate of the Educational Institution María of Fátima, Huancayo - 2017?", identifies the relationship between interpersonal relationships and the work environment of the educational institution María de Fátima, and check the hypothesis: "There is a relationship between interpersonal relationships and work environment of the Educational Institution María of Fátima, Huancayo - 2017", with the projection that the results may contribute to the formulation of plans to improve the working environment in the educational institutions.

The methodology of the research responds to the quantitative approach, descriptive, correlational descriptive design, where two instruments developed by the researcher that measure interpersonal relationships and work climate were used, both instruments obtained acceptable validity and reliability. For this study, we worked with a census sample of 24 teachers from the María of Fátima Educational Institution of the city of Huancayo.

After the processing of the information, the presentation of the results, the hypothesis was tested and the following conclusion was reached: There is a moderate correlation between interpersonal relationships and work environment of the María of Fátima Educational Institution, Huancayo - 2017, having obtained a Rho correlation coefficient of Spearman; $r = 0.638$ and a significance level of 0.05.

KEY WORDS: Interpersonal relationships, work environment

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que todas las personas nos relacionamos y nos comunicamos diariamente, no siempre nos detenemos a reflexionar sobre la importancia de ello, ni acerca de los problemas que se pueden presentar al respecto. Tal situación dificulta que tomemos medidas para mejorar nuestra forma de relacionarnos de una manera más positiva y creativa.

Lo que resulta increíble es que día a día, podamos relacionarnos con tantas personas considerando que, como dice el refrán, "cada cabeza es un mundo", con sus propias experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y formas de vida.

Precisamente, en esa diferencia, reside la gran riqueza de las relaciones humanas, ya que al ponernos en contacto intercambiamos y construimos nuevas experiencias y conocimientos; pero en esa diferencia está también la dificultad para relacionarnos, pues tenemos que hacer un esfuerzo para lograr comprendernos y llegar a acuerdos.

Esto último no resulta tan complicado, si tomamos en cuenta que la mayor parte de las personas compartimos algunas ideas, necesidades e intereses comunes; por eso, decimos que las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres, entre personas de diferente edad, cultura, religión o raza.

En ocasiones, nuestras diferentes formas de pensar y actuar nos pueden llevar a relacionarnos con desconfianza o a vivir conflictos, pero valorar a los demás, aceptar que hay diferencias entre una y otra persona y tratar de comprendernos, puede ayudarnos a superar estos obstáculos, tratemos a los demás como nos gustaría que nos trataran.

Cada uno de nosotros tenemos el derecho de elegir con quién nos relacionamos, cómo y cuándo. Tenemos también el derecho de esforzarnos para que nuestra relación con los demás sea lo mejor posible, sin perder nuestra dignidad.

Particularmente esto me llevo a observar en mi institución cuán importante es el buen trato que podemos darnos entre colegas, cuanto puede hacer el afecto que brindamos y los grandes resultados que podemos obtener de ellos, cambios de actitudes semblantes risueños, yo; como docente pude experimentar cuanto hace la cercanía, la preocupación, la comprensión de un docente hacia sus colegas y la necesidad de responder de la misma forma con la que es tratado. Todo ello me motivo a realizar la presente investigación cuyo propósito es determinar el grado de relación de dichas relaciones interpersonales con el clima laboral de una institución.

Manejar adecuadamente las relaciones interpersonales como punto importante para solucionar un problema y que este pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, conlleva a mantener la organización educativa libre de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder, creando un clima laboral adecuado.

Muchas instituciones no son ajenas a las deficiencias de estos factores, en las que se aprecia que las relaciones interpersonales no son exitosas, armoniosas y eficientes, y sin un efectivo proceso de comunicación, que permitan el éxito o fracaso de cualquier organización.

Por lo tanto esta investigación tendrá como objetivo fundamental establecer el grado de relación de las relaciones laborales del personal en la institución educativa María de Fátima para lograr la calidad educativa esperada. Por eso, la actitud o el accionar de sus integrantes es importante.

En consecuencia la investigación permitirá a la Institución Educativa auto diagnosticarse, observando en la práctica el desarrollo de dicho proceso y ver cómo los actores pueden ser los propios responsables en mejorar y asumir el compromiso del cambio teniendo por supuesto el conocimiento explícito de su realidad; de sistematizar y transferir el Grado de relación entre las relaciones Interpersonales y el Clima laboral.

1.1. Realidad problemática

Las relaciones interpersonales en relación al clima laboral que se dan dentro de las instituciones educativas visto desde un panorama internacional, en muchos de los casos se caracterizan por evidenciar convivencia de carácter negativa, en donde las interacciones muchas de ellas acaban en conflictos, no favorables para los docentes, y por ende para un mejor desempeño profesional, entre todos los miembros de la comunidad educativa, generando estrés, ansiedad, falta de interés y motivación por desarrollar habilidades académicas y sociales, generando una desviación de la atención, motivación y compromiso por parte del docente.

Abordado el tema de las relaciones interpersonales en relación al clima laboral, desde una perspectiva nacional se observa que muchas veces en las instituciones educativas dichas relaciones se muestran frías, verticalistas, autoritarias que, en la que no se brinda confianza, es por ello que surge la necesidad de elaborar la presente tesis, que me permitió vislumbrar el papel del educador en la educación actual si demuestra una personalidad auténtica congruente con lo que dice y hace, si posee una comprensión empática, hacia los demás y si fomenta a crear una atmósfera posible más cálida y que por ende ayude a elevar los estándares educativos para las futuras generaciones.

Por otra parte en nuestra región se ha podido observar en los colegios que las relaciones interpersonales que se da entre los docentes son un tanto inflexibles, rígidas, radicales, de incomprensión; en consecuencia el clima laboral bajo estos factores no será positivo. Por consiguiente la

escuela, es decir las instituciones educativas en sí deben de ser espacios en donde el personal que labora, sea capaz de expresar sus emociones y sentimientos sin ataduras de ningún tipo, utilizando para ello la comunicación, la interacción, el manejo de normas, la identidad, la autoestima, el manejo corporal y la necesidad de acercamiento a los demás.

En cuanto a mi centro educativo, la situación problemática institucional referido a este tema, refleja que algunas veces se evidencian roces, conflictos entre colegas que hacen que el clima laboral que se perciba se torne tenso y de indiferencia para con los demás colegas, en donde el respeto mutuo, de solidaridad, de cooperación y participación en la toma de decisiones; se pierde y hace muy difícil construir una vida grupal, que haga posible un clima nutritivo, en donde exista un compromiso hacia la institución y por ende también hacia los estudiantes, pero en cambio se aprecia algunas veces un clima tóxico que no hacen más que degradar la convivencia escolar.

1.2. Trabajos previos

En cuanto al desarrollo de la investigación, se ha realizado una búsqueda exhaustiva, se ha revisado tesis de algunas universidades, encontrándose algunas referencias o antecedentes sobre el tema de investigación, de los cuales enunciare los siguientes:

Espinosa (2014), de la Universidad de Cartagena, en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada *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*, utilizó el tipo de investigación crítico propositivo, en donde se consultaron fuentes primarias por medio de una encuesta realizada a la muestra calculada, e información secundaria a través de internet, revistas y fuentes bibliográficas. La población de la presente investigación está conformada por el personal directivo, docentes, auxiliares, personal administrativo y un asistente. La muestra

para la presente investigación será de 60 personas, se utilizó como técnica la encuesta mediante el instrumento el cuestionario.

Se llegó a las siguientes conclusiones: la primera conclusión precisa que se ha observado la realidad problemática de la institución, en donde se evidencia que el 61%, de acuerdo a la encuesta demuestran dificultades en cuanto a la comunicación, conllevando de esa manera al empobrecimiento de las relaciones interpersonales.

Asimismo la segunda conclusión evidencia que quienes están al mando de la institución educativa, no motivan a sus trabajadores, sabiendo de por sí que la autoestima, es uno de los pilares de la personalidad, y que en ausencia de esta, el personal de dicha institución, se ve minimizado, así lo demuestra la encuesta aplicada, que da como resultado que un 61% evidencian carencias motivacionales.

Torre (2015), de la Universidad de México, en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada *La incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño escolar*, el tipo de estudio fue la no experimental, así mismo se utilizó el diseño Descriptivo comparativo, el método general fue el lógico inductivo, y los específicos fueron: descriptivo, estadístico, etc., la muestra probabilística utilizando como técnica la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La primera conclusión, manifiesta que es la comunidad educativa es el lugar, en donde se dan una serie de experiencias vivenciales, en las que compartes muchísimas situaciones, ahora uno de los principales retos es como hacer para mejorar las relaciones interpersonales, entre colegas, y por ende de toda una institución, todo ello encaminado al desempeño escolar de los estudiantes. Por lo tanto se concluye que mejorar la calidad de las relaciones interpersonales, ya sea entre docentes, estudiantes, padres, constituye un aspecto importante para consolidar la calidad educativa, realizando talleres, reuniones de reflexión, evidenciando que si bien

existe una crisis en cuanto a relaciones interpersonales es por la falta de diálogo entre pares

La segunda conclusión se centra también en realizar un análisis reflexivo, sobre el papel de docente, en cuanto a las relaciones interpersonales, pues considera que dichas relaciones que se dan en el ejercicio docente son en suma muy complejas, porque se generan tensiones, conflictos, dudas, que generan contradicciones. Por ello la actitud del docente, no solo se enmarca en aspectos políticos, sociales, institucionales o hasta solo pedagógicos, sino también involucra a otras dimensiones como la ética y aspectos volitivos, entre otros

León, (2014), de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2014*, utilizó la investigación básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo La población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. N° 5170 "Perú Italia" de Puente Piedra - de la UGEL 04 de Comas. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados.

Se llegó a las siguientes conclusiones: El primero manifiesta que el clima organizacional, tiene una relación estrecha, con la capacidad del liderazgo, del Director, se llega a esta conclusión porque de acuerdo a la Prueba de Pearson, de 0,912, existe correlación entre estas dos variables, clima organizacional y estilo de liderazgo, aceptándose como cierta la hipótesis alterna

Asimismo la segunda conclusión manifiesta que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la dimensión denominada comunicación, así lo demuestra la prueba de Pearson, que arroja resultados de 0,824, evidenciándose así que la comunicación es uno de

los pilares que se debe tener en cuenta para generar un clima organizacional óptimo.

Ochoa (2014), de la Universidad Pontificia La Católica, en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada “*Relaciones Interpersonales Educador-Educando*”, el tipo de estudio fue la no experimental, así mismo se utilizó el diseño correlacional, el método general fue el de observación científico, y los específicos fueron: descriptivo, estadístico, etc., la muestra probabilística utilizando como técnica la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Primera conclusión, manifiesta, que el docente debe reunir ciertas capacidades comunicativas con respecto a sus estudiantes, como tener la capacidad de transmitir afectividad, y ponerse en el lugar del otro al ser empático. Todo ello conllevara a crear un clima armonioso, cálido, acogedor, en el aula; es decir la calidad de las relaciones interpersonales o de interacción que se entable entre el docente y el estudiante, basados en la sinceridad, y la honestidad, es mejor garantía para que se produzca el aprendizaje.

La segunda conclusión precisa que la interacción o interrelación profesor alumno posee un doble intención, la primera que es la de evitar la rutina en las situaciones de interacción que se entablen, entre ellos, durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que ello desmotiva, cansa, aburre al estudiante, aminorando así un óptimo clima de aprendizaje, generando en ellos pasividad y aprendizajes memorísticos y por otra parte dicha interacción debería estar tendiente a aumentar la dedicación al aprendizaje, por parte de los estudiantes, ya que si están en frente de un docente, flexible, tolerante, sensible, contrario a un docente rígido e intransigente, genera un clima activo y motivador positivo para su formación.

Briceño (2015), de la Universidad Nacional Autónoma Alto andina de Tarma en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada las *Relaciones interpersonales profesor alumno y el aprendizaje*, el tipo

de estudio fue la no experimental, así mismo se utilizó el diseño correlacional, el método general fue el científico, y los específicos fueron: El estadístico, la muestra probabilística utilizando como técnica la encuesta y los aplicados fueron los cuestionarios.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Primera conclusión considera que la familia es uno de los pilares responsables de la enseñanza de valores, normas, las cuales ponen en práctica en una sociedad, esencialmente en un centro escolar, en donde se evidencia la calidad de valores y normas inculcada. Por otra parte es en los centros escolares en donde se promueven las relaciones interpersonales necesarias para la convivencia social. Es en este espacio en donde se generan la interacción de los estudiantes entre si y la relación entre profesor y estudiantes y estas relaciones deberán ser positivas para así favorecer el aprendizaje.

Asimismo la segunda conclusión precisa lo siguiente; El clima escolar se desarrolla de dos formas: de una manera positiva o favorable, la cual genera un clima ideal, activo, participativo, en la que la formación del estudiante, no solo se encamina a una formación académica, sino abarca aspectos sociales y emocionales, y que obviamente se dan dentro de un clima armónico y cálido. Por otra parte, en cambio existe el otro extremo caracterizado por un clima autoritario y controlado, donde las relaciones interpersonales son de tensión en donde no se estimulan los procesos interpersonales positivos ni la participación libre y democrática, por lo cual se producen comportamientos sociales hostiles, agresivos, que inciden negativamente en la convivencia y el aprendizaje.

Arce (2015), de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo, en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Joaquin Capelo de Chanchamayo - 2015*, utilizo el tipo de estudio descriptivo, diseño no experimental, transversal - Correlacional. Se realizó con una muestra no probabilística

de 48 trabajadores entre directivo, jerárquico, docente y administrativos. La evidencia se recogió mediante un cuestionario.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La primera conclusión manifiesta que, existe una relación significativa, entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales ya sea en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la Institución. Concluyéndose, que el clima organizacional se desarrolla en un ambiente armónico, positivo gracias a que las relaciones interpersonales, también son adecuadas y positivas, generando calidad en las relaciones entre docentes de dicha institución proyectadas con tendencia a mejorar.

Asimismo la segunda conclusión manifiesta que existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y habilidades comunicativas, evidenciándose una correlación significativa y muy alta. Este nivel de correlación se debe a que tanto la variable clima organizacional como las relaciones interpersonales están entre los niveles bueno, regular y bajo; es decir, existe una correspondencia entre estas. Si se consolida esta relación y se enfatiza en el clima organizacional aprovechando las habilidades comunicativas, la institución se verá fortalecida.

Mantari (2017), de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en su tesis titulada, *El clima Organizacional en los trabajadores contratados de la dirección regional de educación Junín-Huancayo*, utilizo un estudio de tipo básico, nivel descriptivo, carácter cuantitativo; la población en estudio estuvo conformada por 50 trabajadores contratados, a los que se les aplico una encuesta con 40 preguntas cuyos resultados se obtuvieron con la estadística SPSS versión 24. Así mismo se utilizó el método de Análisis y Síntesis.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La primera conclusión manifiesta que, las relaciones interpersonales que se dan en una determinada organización laboral según la percepción de los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Educación Junín es

regularmente favorable; porque observan y perciben que casi siempre hay cooperación y compañerismo entre colegas de trabajo existiendo por ende una buena comunicación interna que se evidencia a través de la confianza, asimismo también se observa que existe comunicación con las diferentes áreas de trabajo.

Asimismo la segunda conclusión manifiesta que, la percepción de los trabajadores contratados sobre el clima organizacional en la Dirección Regional de Educación Junín es regularmente favorable, consideran que el liderazgo que ejercen los jefes de cada área, la motivación hacia el trabajo que la organización tiene como estrategia y como uno de sus pilares, forman parte importante de las relaciones interpersonales que se entablan entre compañeros.

Espejo (2014), de la Universidad Peruana Los Andes, en su tesis titulada, *influencia del clima organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014*, utilizo, el método científico empleado para cada uno de los procesos a seguir, utilizó como métodos específicos al método descriptivo, explicativo, cualitativo y cuantitativo.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La primera conclusión manifiesta que se determinó que el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014, y se precisa también que el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello es que el personal tiene un deficiente desempeño.

Asimismo en la segunda conclusión, se pudo observar que la cooperación influye directa y significativamente en un 88.1% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014. Debido a que la cooperación y el trabajo en equipo, son aspectos que influyen en el clima organizacional, eximiendo el trabajo individualista en la que cada quien trabaja por su lado y vela por sus propios intereses, incluso sin importar perjudicar a otros.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Relaciones interpersonales según Carl Gustav Jung

Concepto

Todas las personas durante nuestra existencia entablamos numerosas relaciones, a través de las cuales, intercambiamos formas de sentir, compartimos necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como Relaciones Interpersonales, que constituye uno de los factores más importantes, y que influye en el comportamiento de los sujetos de la educación, condicionan los niveles de motivación laboral, el rendimiento profesional, y debe permitir conocer o medir los objetivos a lograr. Jung (1991) precisa que:

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad, pues es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean; interactuando con otras personas, respetando sus derechos, manteniendo una óptima comunicación y trabajando unidos en pos de un objetivo un común. (p.28)

Tipos de Relaciones Interpersonales según Jung

Respeto: La Comunicación basada en el respeto en relación a las demás personas, es uno de los aspectos que debemos tener en cuenta, puesto que siempre resulta mejor, el trato con respeto a las demás personas, parte del dicho trata a los demás como nos gustaría ser tratados.

El respeto, es parte primordial de las relaciones interpersonales, pues es la consideración y valoración que se le tiene a las personas, que implica el tener respeto por sus opiniones y que implicaría una relación de reciprocidad, basada en el respeto y el reconocimiento mutuo.

El respeto es también tolerancia, es decir no atropellar, o no tener en cuenta las decisiones de los demás valorando sus diferencias. La cortesía, la amabilidad, el agradecimiento, la puntualidad, las caras amables, son actos que demuestran respeto.

Sinceridad: La Sinceridad es otro de los aspectos que Jung, considera importante dentro de las relaciones interpersonales, que implica que nuestras actitudes deberán ser congruentes, con nuestras palabras. La sinceridad es el pilar en el que se sustenta la confianza.

La sinceridad implica decir siempre la verdad, y la demostramos en nuestras actitudes. Ello implica actuar conforme a la verdad, y mostrarnos de manera transparente, y expresarnos sin mentiras ni fingimientos.

El mostrarnos "como somos en la realidad", nos hace congruentes entre lo que decimos, hacemos y pensamos, pero ello empieza con el conocimiento y la aceptación de nuestras cualidades y limitaciones. Para ser sinceros también se necesita tener cierto tino, tacto, para decir las cosas, no disfrazando la verdad, o expresando ideas vagas sobre algo o alguien. Por ejemplo cuando debemos decirle a una persona algo que particularmente puede incomodarla, o molestarla, primeramente debemos ser conscientes que el propósito es "ayudar" para ello es propicio encontrar el momento y lugar oportunos, esto último garantiza que la persona nos escuchará y descubrirá nuestra buena intención de ayudarlo a mejorar.

En la actualidad los docentes deben ser más conscientes de su rol, de la forma como trabajan, de la interacción con otras personas por tanto deben desarrollar relaciones cercanas, sinceras y firmes con ellas que permitan una comunicación real. De esta manera se estará instaurando un clima institucional más armónico, encaminado hacia el logro de los objetivos. Por consiguiente una de las formas de darse a conocer y conocer a los otros es mostrando una actitud sincera y llena de confianza.

En consecuencia en toda organización educativa, el director, docentes, etc. deben de lograr un clima Institucional armonioso, cálido y que por

ende mejore el desempeño del docente, el cual se relaciona estrechamente al grado de motivación de los empleados. Cuando se denota una gran motivación, en las personas, el clima motivacional armónico permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc.

Las Relaciones interpersonales según Carl Rogers

Concepto

Según Carl Rogers (1985), basándonos a la teoría humanista de la personalidad, Rogers manifiesta que: “Las personas son buenas y creativas de forma inherente, y que se vuelven destructivas solo cuando un auto-concepto pobre (la imagen que tenemos de nosotros mismos) o las limitaciones exteriores invalidan el proceso de alcanzar el potencial”. (p.89).

Rogers, manifiesta en su teoría, que las relaciones interpersonales pueden darse de manera positiva, estas encaminaran la autorrealización de una persona y si son negativas la obstaculizaran; sobre todo las relaciones cercanas intimas como lo son la amistad y el amor que facilitan enormemente el funcionamiento óptimo de la persona puesto que ayudan a crear un clima en el que la persona pueda expresarse de manera honesta y confiable.

Frente a ello considera que las relaciones interpersonales consiste en la interacción que se dan entre las personas e involucra ciertos lineamientos como son la habilidad para comunicarse efectivamente, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno o una.

Tipos de Relaciones Interpersonales según Carl Rogers

Entre las dimensiones que abarca las relaciones interpersonales se han considerado los siguientes aspectos:

Comunicación: Las formas de comunicación que frecuentemente usan las personas se dan de manera verbal y no verbal. La comunicación

verbal es lo que manifestamos con palabras, o de forma oral o escrita, y es una de las formas más imprescindibles para relacionarnos y establecer contacto con otras personas. La comunicación no verbal es lo que manifestamos a través de la mirada, con movimientos de nuestro cuerpo, gestos; y hasta con el tono de voz y esencialmente con nuestra actitud, al tener contacto físico. A veces logramos percibirla de manera más directa, porque se nos queda en la mente y la percibimos por varios de nuestros sentidos, pues un gesto puede decir más que mil palabras, porque se da de forma espontánea

Desde que somos pequeños, establecemos relaciones con las personas que nos rodean, pero existen relaciones en las que se establecen lazos más estrechos, como las que se entablan con los amigos y amigas, colegas de trabajo, con los maestros, en el centro de estudios o centro laboral.

Afecto: Rogers (1985), precisa que:

El afecto es un proceso de interacción social entre dos o más organismos, es algo que puede darse a otro. Decimos que "damos afecto" o que "recibimos afecto". Por lo tanto el afecto es algo que se puede proporcionar y recibir. Por el contrario, las emociones ni se dan ni se quitan, sólo se experimentan en uno mismo; entonces una diferencia fundamental entre emoción y afecto es que la emoción es algo que se produce dentro del organismo, mientras que el afecto es algo que fluye y se traslada de una persona a otra.(p.92)

A diferencia de las emociones, el afecto es algo que puede almacenarse y brindar afecto requiere cierto esfuerzo. En consecuencia podemos afirmar que el afecto es algo esencial en los seres humanos, y que también necesitamos de afecto, y esta necesidad se acentúa al máximo en ciertas circunstancias, por ejemplo, en la infancia, en la enfermedad, etc.

El ser humano necesita afecto para su bienestar, necesita la ayuda y la cooperación de otros seres humanos para sobrevivir. Es decir, la necesidad de una ayuda social expresada como necesidad de afecto o

necesidad afectiva. De ahí que el afecto sea considerado algo esencial en la vida de toda persona. Dar afecto significa ayudar al otro, procurar su bienestar y su supervivencia. Se brinda el afecto a través de un abrazo sincero, sonrisas, un saludo cordial, las señales de aceptación, las promesas de apoyo, etc.,

Empatía: Rogers (1985), precisa que:

La empatía es considerada como la acción y la capacidad de ser sensible, comprender o darse cuenta de, los sentimientos, pensamientos y experiencias de otra persona, sin que esos sentimientos, pensamientos y experiencias hayan sido comunicados de una manera objetiva o explícita.(p.93).

Es ponerse en el lugar del otro, es tratar de ponerse en los zapatos de otro y comprender su situación o estado, es escucharle, tratar de comprender sus razones para actuar de tal o cual manera, apartando de nuestra mente la máscara de nuestras propias razones, convicciones o intenciones.

La empatía es la comprensión profunda y cabal del mundo interno de una persona, es la capacidad de pensar y sentir dentro del mundo interno de otra persona. La empatía sería lo que permitiría a un ser humano sentir la experiencia de otro.

Es entonces la capacidad que tiene el ser humano para comprender a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, sus ideas y necesidades de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él. Sólo cuando una persona puede ponerse en el lugar de otra, o ver el mundo a través de sus ojos, es capaz de dar una respuesta adecuada.

Respeto: De acuerdo a Rogers, podemos entender que el respeto es uno de los pilares de las relaciones interpersonales, puesto que en una amistad, en una relación debe existir es respeto como base primordial. Teniendo en cuenta ello esta relación que se entablan entre personas o

colegas de trabajo, debe estar basada en el respeto, pues pasamos una gran cantidad de tiempo en los centros laborales, por lo tanto las relaciones interpersonales entre colegas deben poseer un carácter saludable, esto significa que debe de existir confianza, respeto, y un alto grado de empatía frente a ellos.

Rogers (1985), manifiesta que:

El respeto, es apreciar y valorar a nuestra persona, así como a los demás, y a nuestro entorno, es reconocer en sí y en los demás sus derechos y virtudes con dignidad, dándoles a cada quién su valor; ésta igualdad exige un trato atento y respetuoso hacia todos. (...) el respeto se convierte en una condición de equidad y justicia, donde la convivencia pacífica se logra sólo si consideramos que este valor es una condición para vivir en paz con las personas que nos rodean". (p.94)

Una persona que cultiva el respeto, es aquella que reconoce y promueve los derechos de los demás sin distinción de edad, sexo, ni clase social, y que lo utiliza para comprender y aceptar a todos. Se respeta a sí mismo y por ello no acepta lo que le puede dañar física, mental y espiritualmente. Acepta, cumple las leyes y normas que establece nuestra sociedad, dando valor y respeto a las expresiones propias y a las opiniones ajenas. El Respeto es una de las bases sobre la cual se sustenta la ética y la moral, es pues aceptar y comprender tal y como son los demás, su forma de pensar aunque no sea igual que la nuestra. Y este comienza en la propia persona, fomentando la comprensión del propio ser humano comenzando por el auto respeto.

Las Relaciones Interpersonales según Daniel Goleman

Concepto

En ocasiones solemos pensar que si nos relacionamos con gritos y golpes, lograremos que nos vean con respeto y autoridad, gran error. Si nos queremos y respetamos a nosotros mismos, no podemos permitir relaciones basadas en la violencia, en el miedo y la intimidación.

Goleman (1996), manifiesta que:

Las relaciones interpersonales son la manifestación de que como seres humanos somos seres sociales, que construimos nuevas

historias para el mejoramiento de relaciones saludables. Aprendiendo a interrelacionarnos con las demás personas respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás. Cuando nos relacionamos con los demás, esperamos reciprocidad, esto quiere decir que deseamos dar, pero también recibir; escuchar y ser escuchados, comprender y ser comprendidos” (p.84).

Tipos de Relaciones Interpersonales según Daniel Goleman: Estas formas de relacionarnos están basadas en:

Conocimiento de sí mismo: El conocernos a nosotros mismos nos ayuda, también, a controlar nuestras emociones, sentimientos y pensamientos negativos, en lugar de ser controlados por ellos, a desarrollar aquellas habilidades que no tenemos y a corregir nuestros errores y defectos. El auto conocimiento nos permite, además, entender por qué nos comportamos de cierta manera y por qué hay situaciones y personas que nos afectan significativamente, mientras que otras nos no son indiferentes, independientemente de su relevancia

Autorrealización: La Autorrealización consiste en emplear todas nuestras capacidades o potencial para encaminarnos a logro de nuestros ideales. Es llegar a ser uno mismo en toda su dimensión. La Autorrealización es un camino de Autodescubrimiento de sí mismo en el cual nos conectamos con el Yo real.. Sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con plenitud y creatividad. La Autorrealización o realización de sí mismo tiene que ver con el hecho de ser auténticos, genuinos, y no con lo que se pretende ser alejado de su verdad real.

Confianza: La confianza como otra de las bases importantes de las relaciones interpersonales, posibilita la seguridad, que se tiene de la otra persona, de que actúe de la manera que creemos. De este valor se desprenden muchos otros principios. La lealtad, la integridad, la fe, la amistad, la cooperación, etc. En la cotidianidad de la realidad educativa

pasa casi imperceptible el juego de la confianza cuando los docentes entran en interacción.

El mundo en el que nos encontramos al inicio de nuestra vida nos ofrece una confianza básica, la cual es brindada inicialmente por los padres, la cual necesitamos cultivar para evitar ser vulnerados. Las distintas crisis que enfrentamos en nuestra vida, como fracasos profesionales, rupturas de amistad, experiencia de desempleo, fracasos amorosos o fuertes daños a nuestra salud, van encaminadas a la maduración de nuestra confianza básica, la cual hará posible un desarrollo de nuestras potencialidades humanas.

Esta emoción positiva, suspende de manera temporal la incertidumbre sobre las acciones de las personas, dejando de lado las dudas y creyendo en ellas firmemente, de ahí que las relaciones interpersonales también deberán basarse en la confianza.

A lo largo de nuestra vida necesitamos pasar de una confianza básica a una confianza construida debido a la crisis que enfrentamos. En este primer modo, la confianza construida implica el empleo continuo de nuestra inteligencia, ya no sólo de nuestro sentir o de nuestros sentimientos, que son aspectos más ligados a la confianza básica, sino a todo el conjunto de nuestras razones y sentimientos que hacen posible llegar a un acuerdo razonado y afectuoso con las cosas y especialmente con las personas que nos son cercanas. La confianza social es evidente en los sistemas educativos; pues propician el logro de una estabilidad en las relaciones interpersonales.

Motivación: Es un aspecto psicológicos relacionado al desarrollo del ser humano. La motivación se caracteriza por la interacción de las personas con la situación y tiene carácter variable, y el motivar a alguien implica, crear un ambiente en el que este pueda satisfacer sus metas aportando su energía y esfuerzo.

Implica además el sentirse bien consigo mismas, sentirse bien con respecto a los demás y ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida

La persistencia y empeño son evidencias de los procesos motivacionales de una persona que se reflejan en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales.

El clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta, el clima organizacional sube, y es más productiva, por lo tanto se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por relaciones interpersonales negativas, el clima tiende a bajar, y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía insatisfacción, etc., y en casos extremos, por estados de agresividad, o hasta violencia, comunes en los enfrentamientos frontales con la organización (huelgas o manifestaciones, etc.).

Habilidades Sociales: Son un conjunto de conductas que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás de manera óptima, efectiva y satisfactoria.

Las Habilidades sociales son actitudes y comportamientos que están relacionadas con la forma en la que una persona piensa y siente. La forma que una persona tiene de comportarse socialmente es el resultado de una personalidad formada en la infancia. A lo largo de la infancia vamos aprendiendo a pensar, sentir y en consecuencia actuar ante las diversas situaciones de la vida. Son nuestros padres quienes en primera instancia nos enseñan a “ser” y a “comportarnos”.

La Inteligencia Emocional: Goleman (1996), manifiesta: “La inteligencia emocional es una habilidad para controlar y manejar los sentimientos y emociones propias, como también las surgidas en las relaciones con otras personas; y usar esta información para guiar nuestro pensamiento y acción”. (p.87).

La educación basada en la inteligencia emocional estimula una actitud social positiva en relación a los demás; propiciar una vida en armonía y paz; posibilita que las personas se desarrollen en un entorno positivo educativo y rico en oportunidades; mantiene un espíritu positivo de cooperación y buena voluntad; promover emociones como la alegría, el entusiasmo y la perseverancia, neutralizar los estados anímicos que perjudican el desempeño docente como la depresión, el estrés o la inseguridad.

Fomentar la autoconfianza

Una sociedad moderna y actual no solo exige en un individuo habilidades cognitivas intelectuales, sino también habilidades emocionales que le ayuden a comportarse de una manera inteligente emocionalmente hablando. Goleman (1996), manifiesta:

Las personas deberán ser emocionalmente más inteligentes, esto implica asumir estrategias y habilidades emocionales básicas que les protejan de los factores de riesgo o, al menos, que palien sus efectos negativos, es decir dotarles de una educación de las emociones alfabetización emocional (también, escolarización emocional), previniendo conflictos interpersonales y mejorando así la calidad de vida educativa. (p-84).

Para ello es necesario que la persona se convierta en modelo de equilibrio de emocional hablando, de habilidades empáticas y de resolución serena, reflexiva y justa de los conflictos interpersonales.

Clima laboral según Rensis Likert

Concepto

El Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida puesto que posee una gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización.

Al respecto, Likert (1986), menciona que:

La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva. (p.40)

La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin, para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solo de aspectos internos, es decir no solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Cuando se refiere a características personales nos referimos a la motivación, la satisfacción, las actitudes y esencialmente la percepción que tiene un individuo de su mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y la estructura organizacional de la empresa al cual pertenece, y que determinan en gran medida el comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad en una empresa.

Tipos de clima laboral según Rensis Likert

Autoritario - sistema I

Es aquel en donde la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, intimidación y por ende las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

Autoritario Paternalista - Sistema II

Existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo, al temor y la comunicación sólo existe

en forma de instrucciones; También existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son las formas más usadas para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

Consultivo - Sistema III

La dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se utilizan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en metas por alcanzar.

Participativo - Sistema IV

Se obtiene participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de diversas formas: ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de metas y el mejoramiento de los formas de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr las metas establecidas por medio de una planificación estratégica.

Clima laboral según Rousseau

Concepto

Rousseau (1988), manifiesta al respecto que, "El clima laboral, son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales" (p.87).

El clima laboral es el medio en el que se desenvuelve el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción y bienestar de los trabajadores y por lo tanto en la productividad de la empresa. Por ello conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral promueve grandes éxitos y logros en el trabajo.

De ahí que un buen clima se encamina hacia el logro de las metas u objetivos generales, un mal clima destruye, obstaculiza el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

Tipos de Clima laboral según Rousseau

Según Rousseau explican tres tipos de clima aplicables al clima laboral:

Clima Psicológico

Se refiere esencialmente a la percepción individual que tiene la persona no teniendo en cuenta el cómo es percibido por las demás personas que son parte del ambiente; es decir es la forma en que cada uno de los empleados organiza su experiencia del ambiente. Las diferencias individuales tienen una función primordial en la creación de percepciones en la que el sujeto es un agente activo. Por consiguiente diversos factores dan forma al clima psicológico incluido los estilos de pensamiento individual, la personalidad, los procesos cognoscitivos, la estructura, la cultura y las interacciones sociales.

Estas percepciones muchas veces no coinciden con la de otras personas, porque es el clima generado por las emociones de los miembros de un grupo y se relaciona con la motivación de los empleados.

Clima Agregado

El clima agregado es el conjunto de percepciones de los trabajadores o empleados, que pertenecen a una misma unidad o colectivo social, y se construyen con base en la pertenencia de las personas o alguna unidad

de la organización formal o informal y un acuerdo o consenso dentro de la unidad respecto a las percepciones.

Un clima agregado es un fenómeno de nivel unitario real los en la que los individuos deben tener menos experiencias desagradables y sus interrelaciones con otros miembros deben servir de base para dar forma y reforzar un conjunto común de percepciones relacionadas a la interpretación social de la realidad. Pero como interacción de los miembros de una unidad no se considera un requisito necesario para el consenso y tampoco necesita de una dinámica social o grupal subyacente a ese consenso.

Clima Colectivos

Este tipo de clima surge del acuerdo, de los sujetos en base a las percepciones que estos tengan acerca de los contextos organizacionales, por lo cual este tipo de climas no necesitan solaparse con las unidades formales

Si bien es cierto los climas colectivos toman en cuenta las percepciones individuales de los factores situacionales también la combinan en grupos teniéndose como resultado percepciones grupales.

Clima laboral según Aron y Milicic

Concepto

Según Arón y Milicic (1999), manifiesta que el clima laboral escolar se refiere a:

La percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan, sus actividades habituales en este caso el colegio. Es la sensación que una persona tiene a través de sus experiencias en el sistema escolar. La percepción del clima escolar incluye la percepción que tienen los individuos que forma parte del sistema escolar sobre las normas y creencias que caracterizan el clima escolar. (p.68).

El clima laboral, específicamente hablando del clima escolar está considerado como la cualidad del ambiente escolar que es percibido por los estudiantes, docentes y directivos, que al basarse en la percepción que poseen sobre el contexto escolar, determina sus conductas.

Tipos de Clima Laboral - Escolar según Aron Y Milicic

De acuerdo con Arón y Milicic, los climas escolares pueden clasificarse en climas positivos nutritivos y negativos tóxicos.

Climas Positivos Nutritivos: ofrecen a las personas la sensación de motivación y entereza por participar en todas las actividades que se establecen en la escuela, poseen disposición, predisposición y entusiasmo por aprender y en general aquellas actividades en donde se generan procesos de interacción que favorecen una convivencia positiva y armónica.

En los climas escolares positivos existe interés por el aprendizaje de forma continua a nivel académico y social, hay respeto entre los profesores y alumnos, confianza, preocupación por las necesidades de los miembros de la institución, en la que existe altas posibilidades de cambio y desarrollo, una alta moral, y mucha compenetración entre todos los miembros de una institución, además de la posibilidad de que todos puedan involucrarse en la toma de decisiones del centro escolar, mediante el aporte de sus ideas y opiniones.

Asimismo, Arón y Milicic, (1999), manifiesta que:

El clima escolar nutritivo permite un ambiente físico adecuado para las actividades escolares cotidianas, reconocimiento y valoración de críticas y castigos y realización de actividades divertidas, entretenidas y variadas, lo cual genera condiciones que garantizan el mejoramiento de habilidades tanto académicas como sociales en los miembros de la comunidad educativa. (p.79).

Climas Negativos Tóxicos: Se caracterizan por evidenciar una convivencia negativa entre sus miembros, en donde las interacciones se terminan en conflictos nada favorables para los procesos de enseñanza-aprendizaje, ni mucho menos promueven relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.

Específicamente los ambientes negativos obstaculizan el desarrollo de los estudiantes puesto que generan en ellos irritación, estrés, falta de interés y motivación por habilidades académicas y sociales, sensación

de agotamiento físico y desesperanza: mientras que en los docentes ocasiona una perturbación de la atención, la motivación y compromiso para contribuir a mejorar los objetivos, la visión de futuro de la escuela.

Adicionalmente, el clima tóxico puede conducir a que los estudiantes manifiesten apatía o desidia por asistir a la escuela y participar en las actividades programadas en ella, percepción que se amplía en los aspectos negativos e interacciones que inevitablemente, en la mayoría de los casos terminan en conflictos, y en otras en violencia y agresiones.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima de Distrito de Huancayo - 2017?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la relación interpersonal comunicación y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017?

¿Qué relación existe entre la relación interpersonal el afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017?

¿Qué relación existe entre la relación interpersonal la empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017?

¿Qué relación existe entre la relación interpersonal el respeto y clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

Se eligió el tema de la presente tesis basándonos en las innovaciones educativas contemporáneas que consideran que las relaciones interpersonales que se dan entre los docentes, constituye un factor afectivo y social, que promueva en cierta medida, la creación de un clima cálido afectivo y armonioso. Por ello considero que esta tesis es importante porque me permitirá sostener que las características motivacionales de la personalidad del docente la actitud flexible, tolerante, dispuesta al cambio son importantes y ejercen un efecto decisivo para la creación de un idóneo clima laboral. Por lo tanto conviene su realización.

Relevancia social

Si bien es cierto una de las preocupaciones del sistema educativo actual es elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, y el cual merece nuestra más seria consideración, también es importante, que parte de la calidad educativa, implica también contar con docentes plenamente involucrados y que no solo posean las capacidades académicas necesarias, sino también posean una personalidad afectuosa, empática, comprensiva, tolerante, basada en el respeto para con sus colegas todo ello dentro de un ambiente cálido y ameno.

Implicancia práctica

Esta investigación nos ayudara a esclarecer, y hasta en cierta medida resolver algunos problemas reales que podemos observar de manera trivial en las instituciones educativas, puesto que se evidencia comúnmente que las relaciones de interacción de los docentes, son un tanto distantes, frías, y muchas veces basadas en la violencia, en el autoritarismo. Por ello surge la necesidad de esclarecer este panorama y proponer algunas alternativas de solución que estén al alcance del mismo docente, siendo más afectuoso, comprensivo, tolerante, se podrá lograr muchos aciertos.

Valor teórico

Evidentemente existen investigaciones relacionados al tema, pero que muchos docentes no le brindan la importancia necesaria, por ello lo que se busca es ampliar el conocimiento relacionado a dicho tema, puesto que existen vacíos y masificar estos conocimientos en aras de promover una educación integra y de calidad, que no solo abarque aspectos cognitivos, formativos en los docentes sino también aspectos socio afectivos y volitivos.

Utilidad metodológica

La investigación coadyuva a la creación de nuevos instrumentos para el recojo de datos referidos al tema de estudio. Porque tengamos en cuenta que el desarrollo individual de la persona depende en gran medida de la calidad del sistema de relaciones sociales que tiene entre sus pares y constituyen un aspecto importante para su desarrollo emocional.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe Relación Directa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

Hipótesis específicas

Existe relación directa entre la relación interpersonal comunicación y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

Existe relación directa entre la relación interpersonal afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima de Distrito de Huancayo - 2017.

Existe relación directa entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

Existe relación directa entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal comunicación y clima laboral de la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal el afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

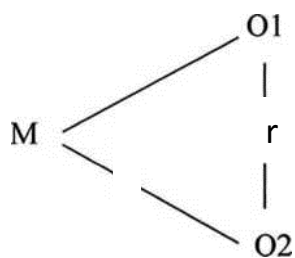
El tipo de Investigación es correlacional, puesto que el propósito es conocer la relación existente entre las variables

El diseño metodológico aplicado en esta investigación es Descriptivo Correlacional, según Hernández (2014) dice: “se observa el hecho o fenómeno en su condición natural, sin manipulación deliberada de las variables” (p.152). Así detalla:

Descriptivo: Busca especificar las propiedades, las características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Correlacional: se busca la posible relación entre dos o más variables en un contexto.

El esquema del diseño es el siguiente.



Representación gráfica dónde:

M = Muestra donde se realizó el estudio

O_1 = Observación de la variable 1

O_2 = Observación de la variable 2

r = Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables y Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
Relaciones Interpersonales	<p>“Es la interacción recíproca entre dos o más personas e involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno o una, y que esta tendiente a la necesidad de crecimiento y consideración positiva (amor), los cuales pueden promover (si son positivas), u obstaculizar (si son negativas) la auto realización. Rogers (1985).</p>	<p>Es el grado de relación que se establece entre los seres humanos, de carácter negativo o positivo, y que ello conlleva a crear un determinado clima laboral que favorecen su desarrollo y autorrealización, y que será medida a través del puntaje que los docentes obtengan al responder el cuestionario</p> <p>El instrumento que se aplicó consta de 28 ítems.</p> <p>La cual tiene cuatro dimensiones para la primera variable, y dos dimensiones para la segunda variable con también 28 ítems.</p>	Comunicación	<p>Trasmite confianza</p> <p>Comunicación y solución de conflictos emocionales</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Calidad Verbal y expresiva</p>	Ordinal Valoración	
			Afecto	<p>Expresión afectiva cordial y amable</p> <p>Demuestra cortesía y solidaridad</p> <p>Demuestra afecto y buen trato</p>		1 Nunca 2 A veces 3 Siempre
			Empatía	<p>Promueve un buen clima frente a dificultades</p> <p>Demuestra comprensión, preocupación y tolerancia</p> <p>Demuestra empatía con los demás</p>		
			Respeto	<p>Demuestra respeto frente a opiniones y decisiones</p> <p>Demuestra agresión verbal o física</p> <p>Cordialidad y respeto</p>		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
CLIMA LABORAL	<p>“El clima laboral escolar, “se refiere a la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan, sus actividades habituales en este caso el colegio. Es la sensación que una persona tiene a través de sus experiencias en el sistema escolar. La percepción del clima escolar incluye la percepción que tienen los individuos que forma parte del sistema escolar sobre las normas y creencias que caracterizan el clima escolar”. Según Arón y Milicic (1999),</p>	<p>El clima Laboral percibido por el Docente de su institución será medido a través del puntaje que los mismos Docentes asignan al responder el cuestionario de clima Laboral.</p> <p>El instrumento que se aplicó consta de 30 ítems. La cual tiene dos dimensiones.</p>	Clima positivo Nutritivo	<p>Clima laboral positivo</p> <p>Convivencia saludable</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Se sienten parte de una familia</p> <p>Capacidad de integración y solución de problemas</p> <p>Participación activa</p> <p>Clima laboral positivo</p>	<p>Ordinal</p> <p>Valoración</p> <p>1 Nunca</p> <p>2 A veces</p> <p>3 Siempre</p>
			Clima negativo Tóxico	<p>Atmosfera bajo presión</p> <p>Convivencia no saludable e individualista</p> <p>Trabajo individual y sin aportes</p> <p>Incumplimiento de metas</p> <p>Relaciones interpersonales negativas</p> <p>Falta de respeto entre docentes</p>	

2.3. Población y muestra

Al respecto Hernández (2014) define a la población como “el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

La población estuvo conformada de un total de 24 Docentes de la I.E.I. N° 30057 “María de Fátima” del Distrito de Huancayo.

Población y muestra de estudio

Instituciones educativa	Población	Muestra Censal
I.E.I. N° 30057 “María de Fátima” del Distrito de Huancayo.	24	24

Muestra Censal

Según Zarcovich (2005) determina que:

La muestra censal, supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques que constituyen el objeto del censo, los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita (p.68).

Quedando conformada la muestra por la totalidad de elementos de la población que consta de 24 Docentes que nos permite poseer elementos de juicio sólidos para expresar una opinión más certera sobre el objeto de investigación.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

Según Carrasco (2016), manifiesta que: “La técnica es el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274).

Entre las técnicas de investigación y recopilación de datos utilizadas en el presente estudio mencionaremos los siguientes:

La Encuesta; es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, para ello se utilizó como instrumento el cuestionario sobre relaciones interpersonales y

cuestionario sobre clima laboral, donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito.

Instrumento: Cuestionario para medir las Relaciones interpersonales:

Variable 1: Relaciones interpersonales

Indicador: Nivel de Relaciones interpersonales

Tiempo de Administración: 20 minutos

Descripción el instrumento: Este instrumento consta de 28 ítems formulados en base a las dimensiones e indicadores de las Relaciones interpersonales

Autor: Karina Quinte Breña

Año: 2017

Aplicación: Directa

Niveles y Rangos: se establecen los siguientes:

(3) Siempre

(2) A veces

(1) Nunca

Baremo para medición de relaciones interpersonales

Nº	Nivel	Relaciones interpersonales
3	Buena	65 – 84
2	Regular	47 – 64
1	Deficiente	28 – 46

Fuente: Elaboración propia

Instrumento: Cuestionario para medir las relaciones interpersonales

Instrumento: Cuestionario para medir el clima Laboral

Variable 2: Clima Laboral

Indicador: Nivel de Clima Laboral

Tiempo de Administración: 20 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 28 ítems formulados en base a las dimensiones e indicadores del clima Laboral.

Autor: Karina Quinte Breña

Año: 2017

Aplicación: Directa

Niveles y Rangos: se establecen los siguientes:

(3) siempre

(2) A veces

(1) Nunca

Baremo para medición del clima Laboral

Nº	Nivel	Clima laboral
3	Buena	65 – 84
2	Regular	47 – 64
1	Deficiente	28 – 46

Fuente: Elaboración propia

Instrumento: Cuestionario para medir el clima laboral

Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez

Al respecto Carrasco (2016) refiere: “un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir, cuando nos permite extraer datos que pre concebidamente necesitamos conocer” (p.336),

La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba. En este sentido, es necesario validar el instrumento para que tenga un grado óptimo de aplicación. La validación del instrumento se ha obtenido a través de la Opinión del Experto profesional Doctor: Suárez Reynoso, Carlos Alberto cuya opinión valoración del instrumento fue: BUENO.

Confiabilidad

Asimismo Carrasco refiere que: “la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse uno a más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo”.(p.278)

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas; su fórmula determina el grado de consistencia y de precisión.

Los resultados obtenidos respecto a la variable Relaciones interpersonales es de 0,828. y de la variable Clima Laboral es de 0,845 ya que se tiene una escala para la interpretación de la confiabilidad, se concluye que nuestra confiabilidad es Muy alta. Según Ruíz (1998, p.79) todas las estimaciones son consideradas como significativas

Confiabilidad de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Cuestionario sobre relaciones interpersonales	0,828	28
Cuestionario sobre clima laboral	0,845	28

Fuente: Base datos del autor

Escala para determinar el coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz (1998)

Procedimientos de Recolección de Datos

Esta etapa comprendió la selección del instrumento, solicitud a los docentes y coordinación con la institución donde se realizó la investigación; se determinó la selección de los 24 Docentes que formaron parte de la muestra censal, para evidenciar el clima de la institución.

2.5. Método de Análisis de Datos

Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS V. 21, así como tablas, porcentajes y gráficos para presentar la distribución de los datos de la estadística descriptiva. Para la ubicación dentro de la escala de medición y para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman, ρ (rho), según Briones (2002), “esta es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. (p.123)

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas de datos.

Para muestras mayores de 20 observaciones, podemos utilizar la siguiente aproximación a la distribución t de Student:

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

Según Briones (2002), precisa que: “La interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. Oscila entre -1 y $+1$, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación pero no independencia”. (p.69)

Prueba hipótesis: Según Hernández (2014),

La hipótesis se somete a prueba para probar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa. En realidad no podemos probar que una hipótesis sea verdadera o falsa, sino argumentar que fue apoyada o no de acuerdo con ciertos datos obtenidos en una investigación en particular, (p. 117)

Nivel de significación (p): Si es menor del valor 0.05 , se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

2.6. Aspecto Ético

Se seguirá los siguientes principios:

- Los datos son fidedignos
- Reserva de identidad de los Docentes
- Citas de los textos y documentos consultados
- No manipulación de resultados

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Baremos para el análisis de datos

Para la variable con 28 ítems

Buena	65 - 84
Regular	47 - 64
Deficiente	28 - 46

Para la dimensión con 7 ítems

Buena	16 - 21
Regular	12 - 15
Deficiente	7 - 11

Para la dimensión con 14 ítems

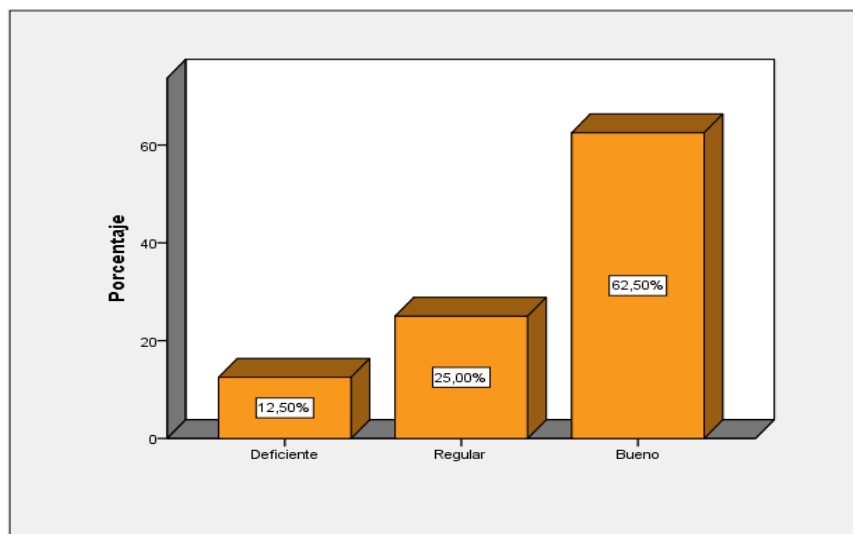
Buena	33 - 42
Regular	23 - 32
Deficiente	14 - 22

Tabla 1: Resultado de la variable relaciones interpersonales en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	12,5
Regular	6	25,0
Buena	15	62,5
Total	24	100,0

Fuente: Base datos del autor

Gráfico 1: Resultado de la variable relaciones interpersonales en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.



Fuente: Base datos del autor

Interpretación

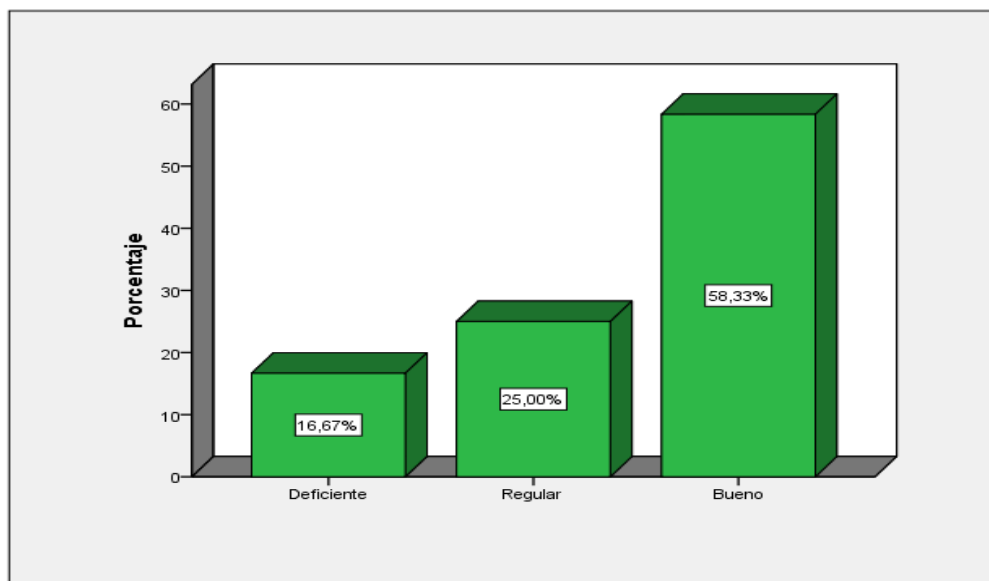
En la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes que representa el 12,5% de la muestra manifiestan deficiente las relaciones interpersonales, son 6 docentes que representa el 25% de la muestra manifiestan regular, y son 15 docentes que representa el 62,5% de la muestra manifiestan buena las relaciones interpersonales.

Tabla 2: Resultado de la dimensión comunicación en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	16,7
Regular	6	25,0
Bueno	14	58,3
Total	24	100,0

Fuente: Base datos del autor

Gráfico 2: Resultado de la dimensión comunicación en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017



Fuente: Base datos del autor

Interpretación

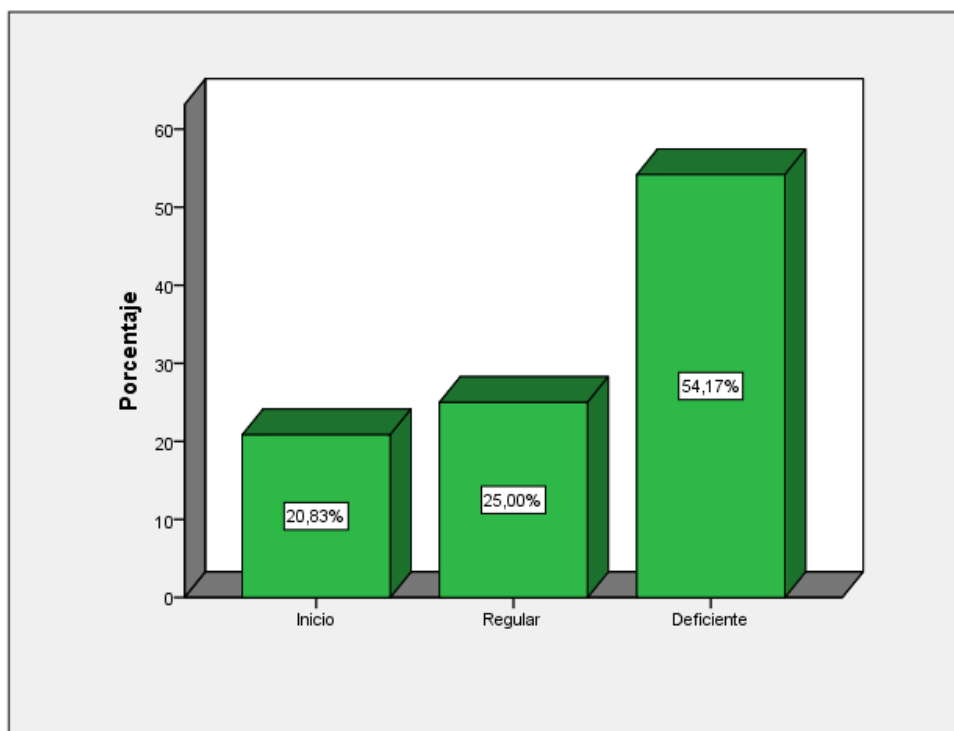
En la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan deficiente la comunicación, son 6 docentes que representa el 25% de la muestra manifiestan regular, y son 14 docentes que representa el 58,3% de la muestra manifiestan buena la comunicación entre docentes

Tabla 3: Resultado de la dimensión afecto en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	5	20,8
Regular	6	25,0
Deficiente	13	54,2
Total	24	100,0

Fuente: Base datos del autor

Gráfico 3: Resultado de la dimensión afecto en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017



Fuente: Base datos del autor

Interpretación

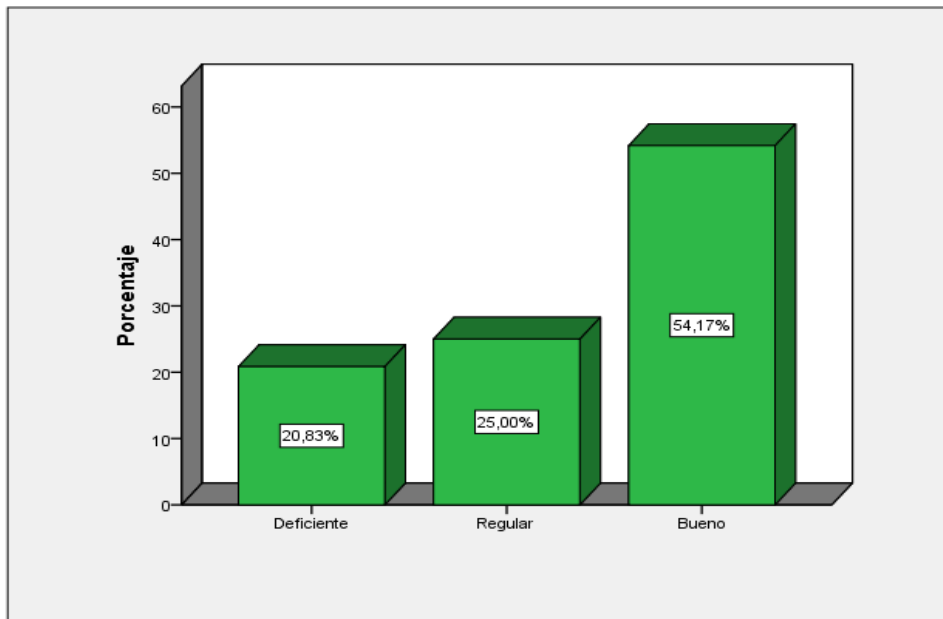
En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 20,8% de la muestra manifiestan deficiente el afecto, son 6 docentes que representa el 25% de la muestra manifiestan regular, y son 13 docentes que representa el 54,3% de la muestra manifiestan buena el afecto a nivel de docentes

Tabla 4: Resultado de la dimensión empatía en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	20,8
Regular	6	25,0
Buena	13	54,2
Total	24	100,0

Fuente: Base datos del autor

Gráfico 4: Resultado de la dimensión empatía en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017



Fuente: Base datos del autor

Interpretación

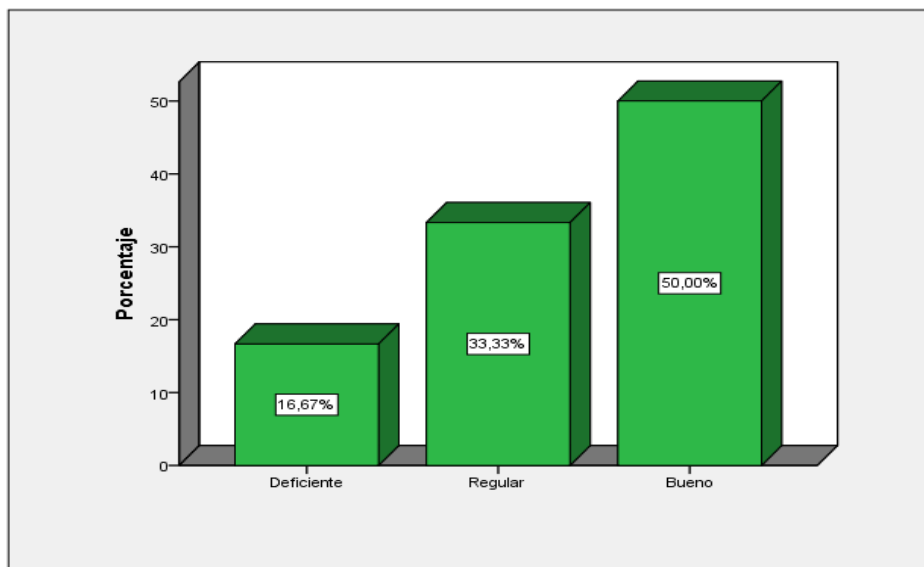
En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 20,8% de la muestra manifiestan deficiente en cuanto a la empatía, son 6 docentes que representa el 25% de la muestra manifiestan regular, y son 13 docentes que representa el 54,3% de la muestra manifiestan buena la empatía de docentes.

Tabla 5: Resultado de la dimensión respeto en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	16,7
Regular	8	33,3
Bueno	12	50,0
Total	24	100,0

Fuente: Base datos del autor

Gráfico 5: Resultado de la dimensión respeto en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017



Fuente: Base datos del autor

Interpretación

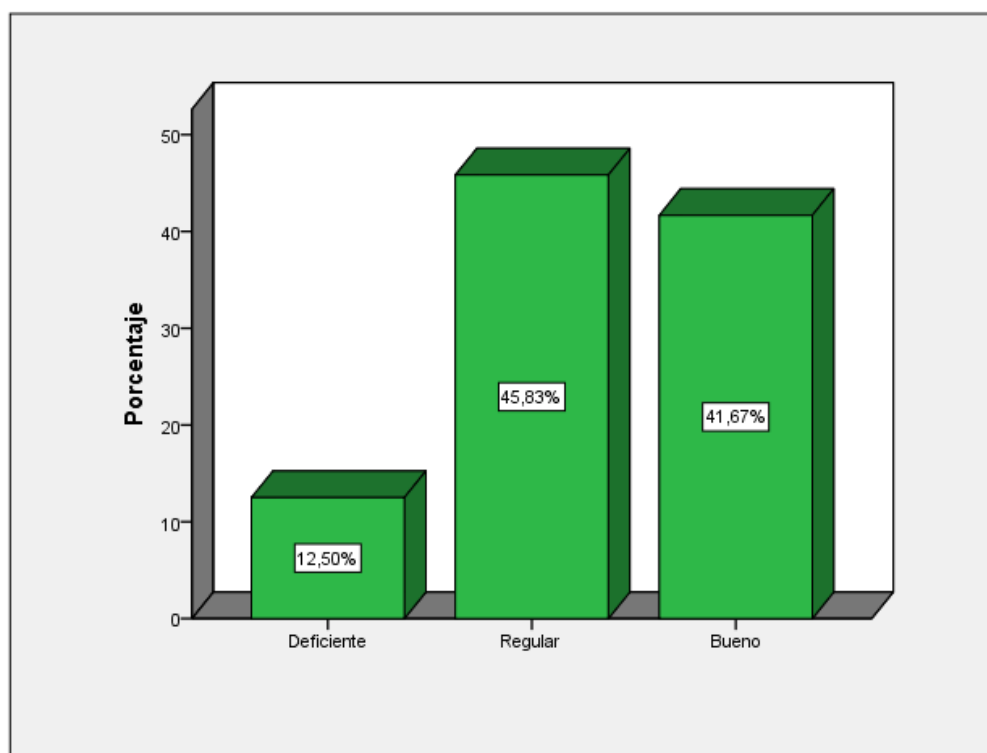
En la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan deficiente el respeto, son 8 docentes que representa el 33,3% de la muestra manifiestan regular, y son 12 docentes que representa el 50% de la muestra manifiestan buena el respeto a nivel de docentes.

Tabla 6: Resultado de la variable clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	12,5
Regular	11	45,8
Bueno	10	41,7
Total	24	100,0

Fuente: Base datos del autor

Gráfico 6: Resultado de la variable clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017



Fuente: Base datos del autor

Interpretación

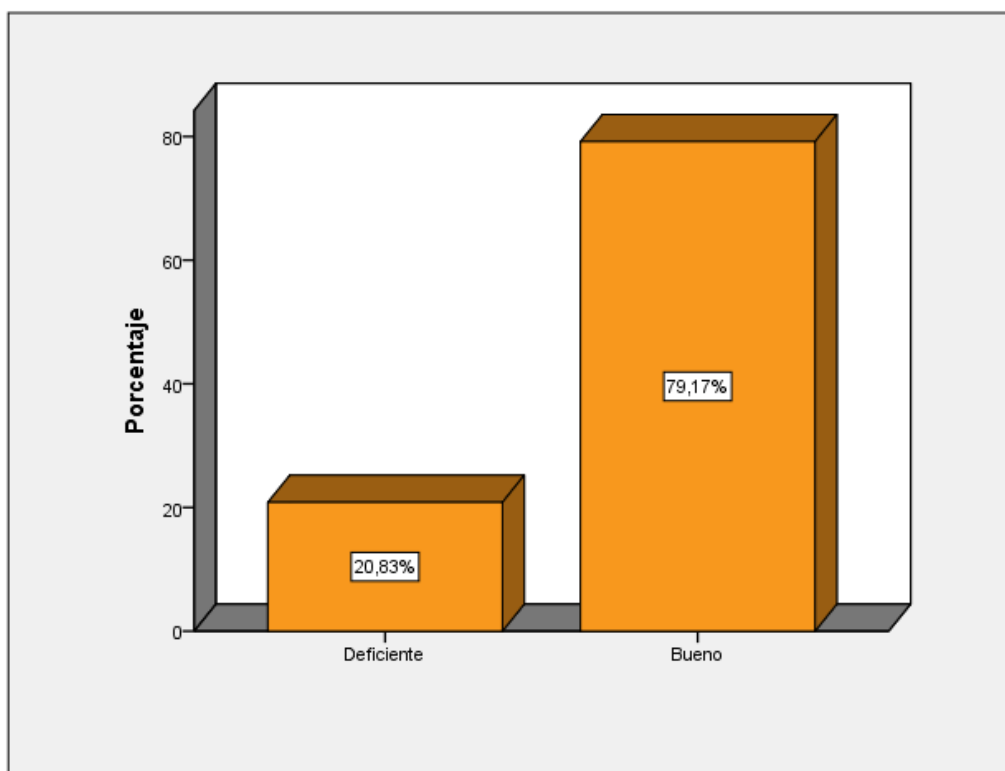
En la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes que representa el 12,3% de la muestra manifiestan deficiente el clima laboral, son 11 docentes que representa el 45,8% de la muestra manifiestan regular, y son 10 docentes que representa el 41,7% de la muestra manifiestan buena el clima laboral

Tabla 7: Resultado de la variable clima laboral positivo en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	20,8
Bueno	19	79,2
Total	24	100,0

Fuente: Base datos del autor

Gráfico 7: Resultado de la variable clima laboral positivo en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017



Fuente: Base datos del autor

Interpretación

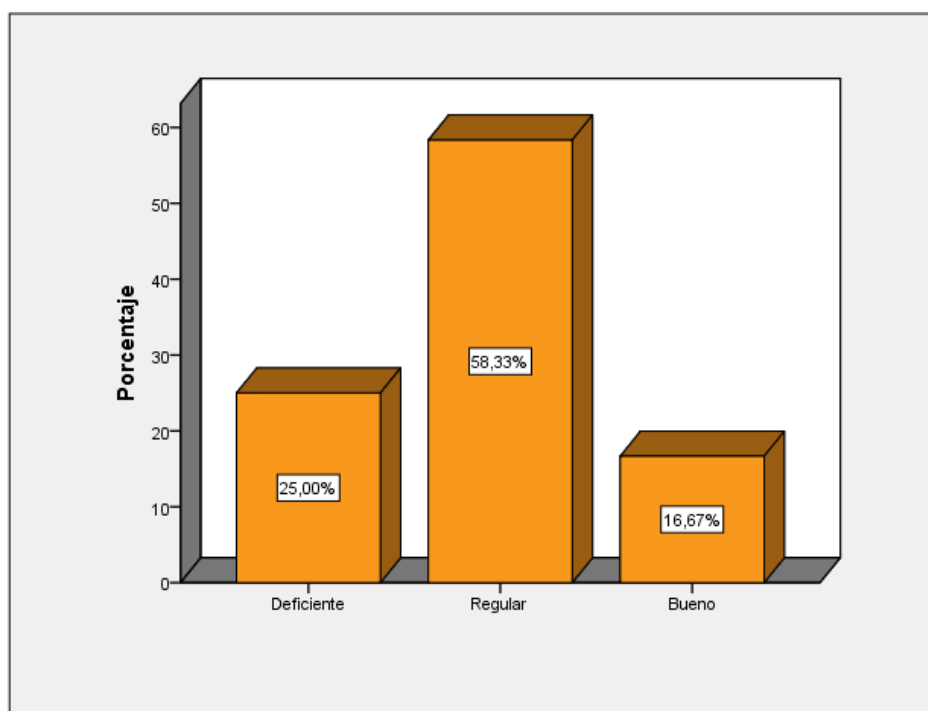
En la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes que representa el 12,3% de la muestra manifiestan deficiente el clima laboral positivo, son 19 docentes que representa el 79,2% de la muestra manifiestan regular, y ninguno manifiesta bueno el clima laboral

Tabla 8: Resultado de la variable clima laboral negativo en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	25,0
Regular	14	58,3
Bueno	4	16,7
Total	24	100,0

Fuente: Base datos del autor

Gráfico 8: Resultado de la variable clima laboral negativo en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017



Fuente: Base datos del autor

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 6 docentes que representa el 25% de la muestra manifiestan deficiente el clima laboral negativo, son 14 docentes que representa el 58,3% de la muestra manifiestan regular, y son 4 docentes que representa el 16,7% manifiesta bueno el clima laboral negativo

3.2. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula: H_0

No existe Relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

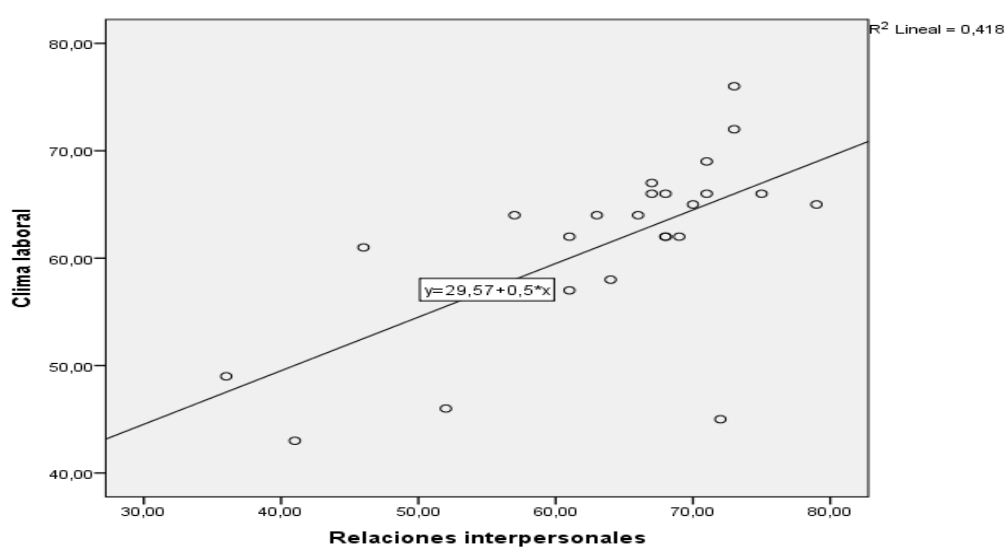
Hipótesis alterna: H_a

Si existe Relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Correlaciones entre relaciones interpersonales y clima laboral

			Relaciones interpersonales	Clima laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	24	24
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	24	24

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



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.638$ se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

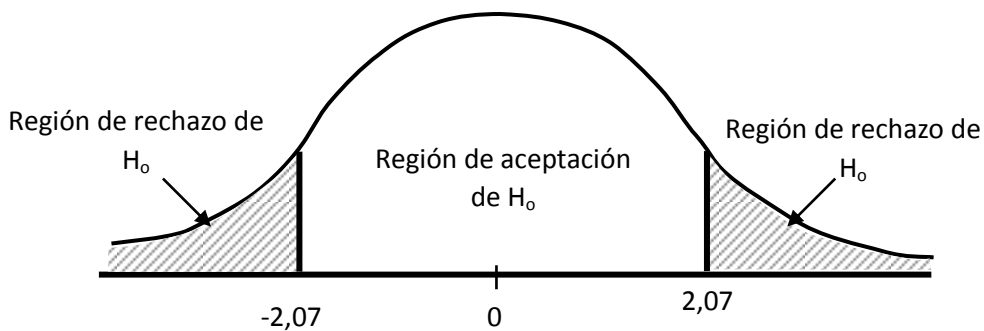
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $24-2 = 22$

Valor crítico = 2,07



Aceptar H_0 si $-2,07 < t_c < 2,07$

Rechazar H_0 si $-2,07 \geq t_c \geq 2,07$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 24$

$r_s = 0,638$

$$t = \frac{0,638 \sqrt{24-2}}{\sqrt{1-(0,638)^2}}$$

$$t = 3,88$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,88 > 2,07$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula. H_0

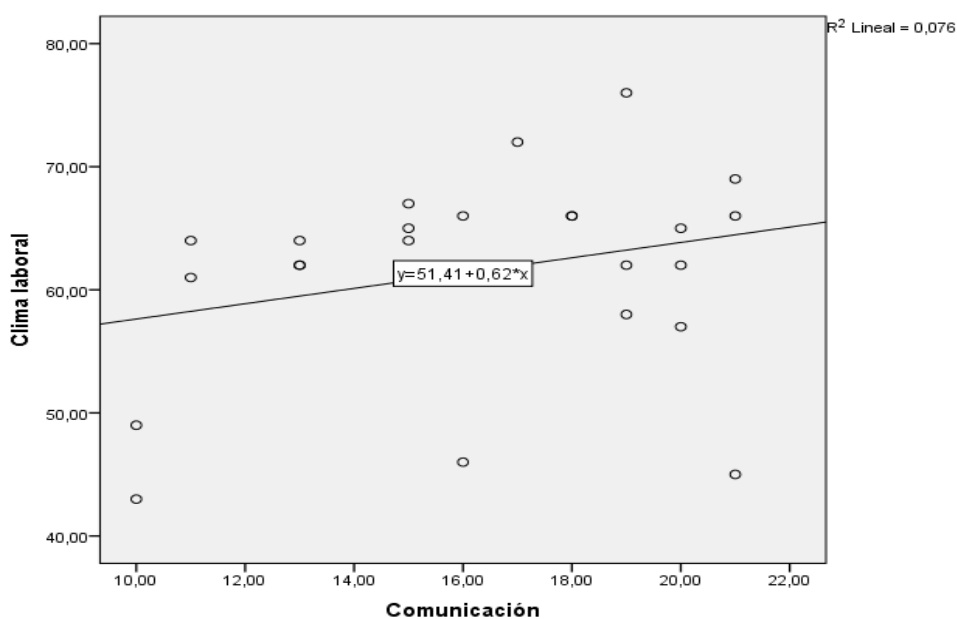
No existe relación entre la relación interpersonal comunicación y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Hipótesis alterna . H_a

Si existe relación entre la relación interpersonal comunicación y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Correlaciones

			Comunicación	Clima laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,261
		Sig. (bilateral)	.	,218
		N	24	24
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,261	1,000
		Sig. (bilateral)	,218	.
		N	24	24



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.261$ se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa y baja entre la relación interpersonal comunicación y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

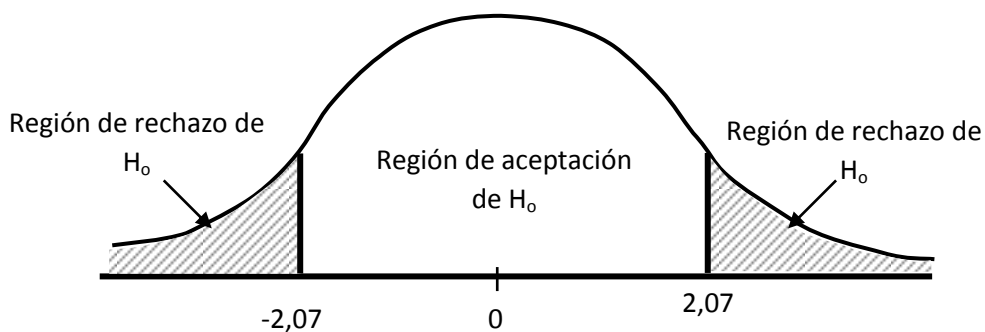
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $24-2 = 22$

Valor crítico = 2,07



Aceptar H_0 si $-2,07 < t_c < 2,07$

Rechazar H_0 si $-2,07 \geq t_c \geq 2,07$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 24$

$r_s = 0,261$

$$t = \frac{0,261 \sqrt{24-2}}{\sqrt{1-(0,261)^2}}$$

$$t = 2,2$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,2 > 2,07$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula . H_0

No existe relación directa entre la relación interpersonal afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

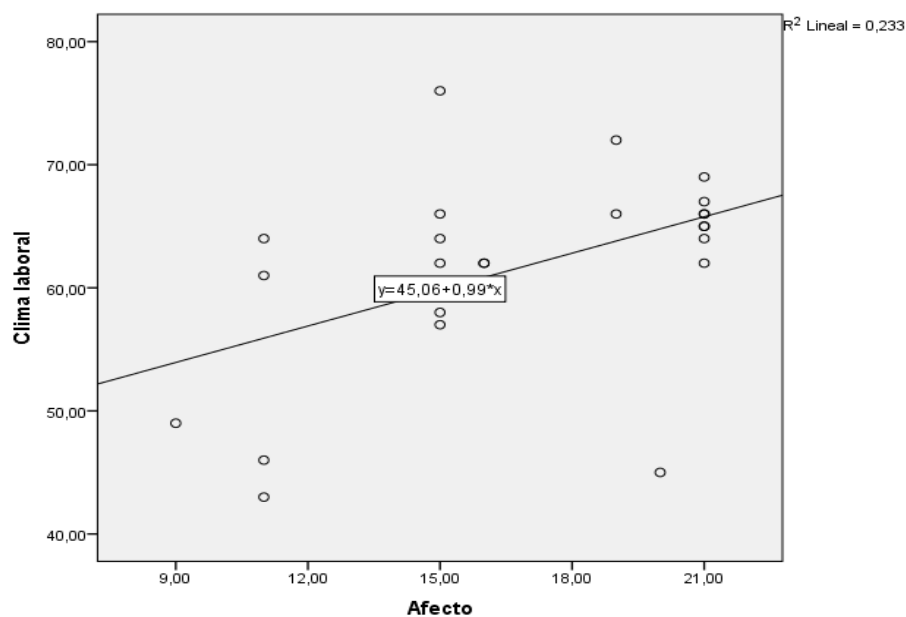
Hipótesis alterna . H_a

Si existe relación directa entre la relación interpersonal afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Correlaciones

			Afecto	Clima laboral
Rho de Spearman	Afecto	Coefficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	24	24
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	24	24

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



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.533$ se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y moderada entre la relación interpersonal afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

g) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

h) Estadística de prueba

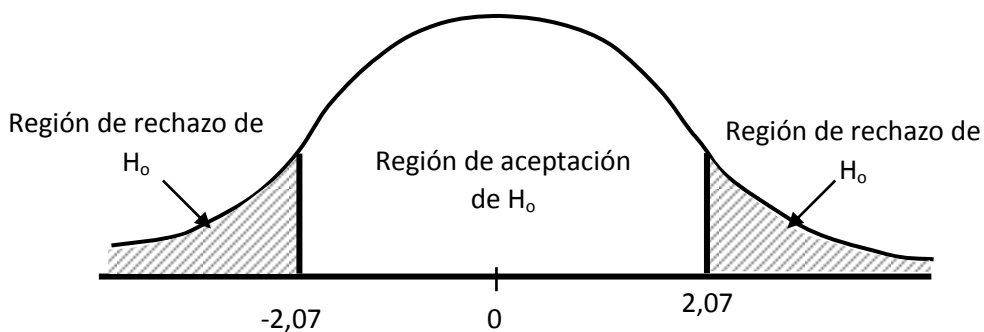
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

i) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 24-2 = 22

Valor crítico = 2,07



Aceptar H_0 si $-2,07 < t_c < 2,07$

Rechazar H_0 si $-2,07 \geq t_c \geq 2,07$

j) Recolección de datos y cálculos

$n = 24$

$r_s = 0,533$

$$t = \frac{0,533\sqrt{24-2}}{\sqrt{1-(0,533)^2}}$$

$$t = 2,9$$

k) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica (2,9 > 2,07), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

l) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula. Ho

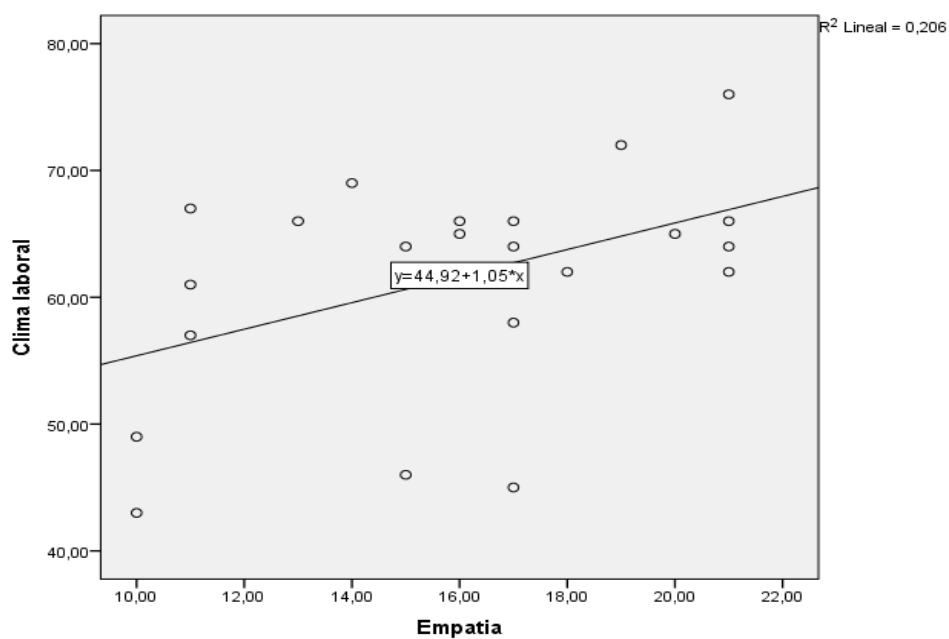
No existe relación directa entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación directa entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Correlaciones

			Empatia	Clima laboral
Rho de Spearman	Empatia	Coefficiente de correlación	1,000	,357
		Sig. (bilateral)	.	,087
		N	24	24
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,357	1,000
		Sig. (bilateral)	,087	.
		N	24	24



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.357$ se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa y baja entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

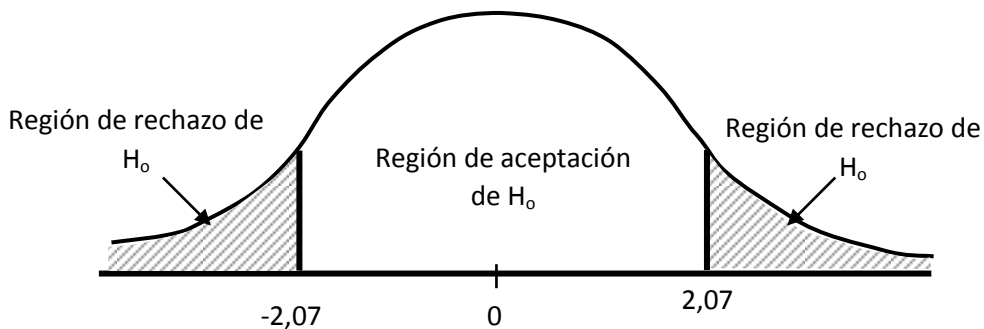
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 24-2 = 22

Valor crítico = 2,07



Aceptar H_0 si $-2,07 < t_c < 2,07$

Rechazar H_0 si $-2,07 \geq t_c \geq 2,07$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 24$

$r_s = 0,638$

$$t = \frac{0,638 \sqrt{24-2}}{\sqrt{1-(0,638)^2}}$$

$$t = 2,7$$

d) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica (2,7 > 2,07), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

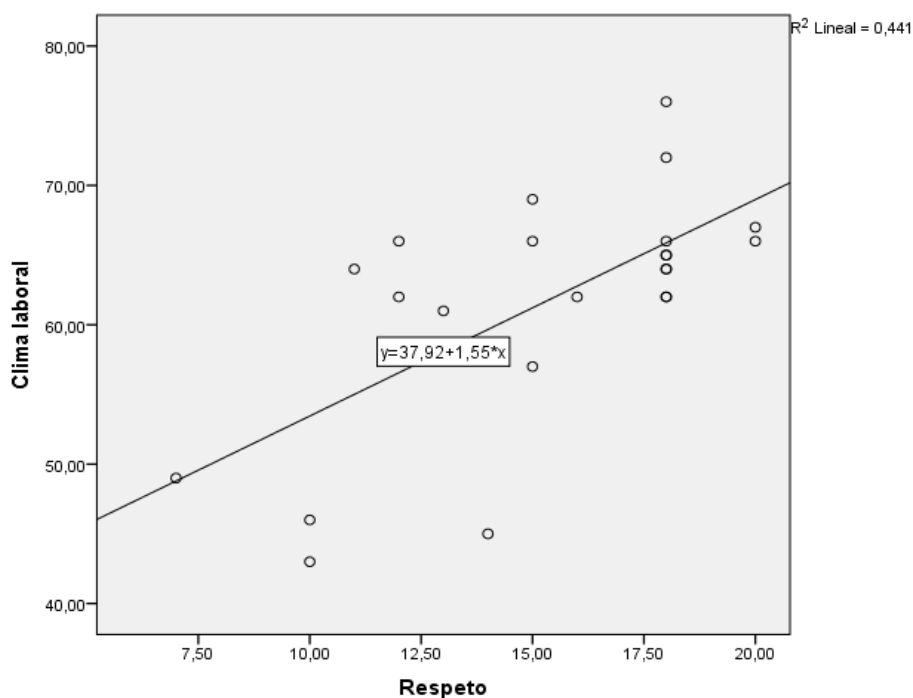
Hipótesis alterna . Ha

Si existe relación directa entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

Correlaciones

			Respeto	Clima laboral
Rho de Spearman	Respeto	Coefficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	24	24
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	24	24

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



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.616$ se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y moderada entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

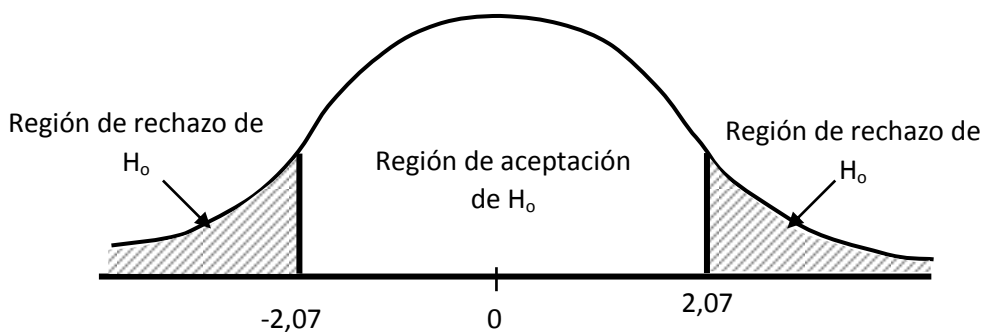
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $24-2 = 22$

Valor crítico = 2,07



Aceptar H_0 si $-2,07 < t_c < 2,07$

Rechazar H_0 si $-2,07 \geq t_c \geq 2,07$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 24$

$r_s = 0,616$

$$t = \frac{0,616 \sqrt{24-2}}{\sqrt{1-(0,616)^2}}$$

$$t = 3,66$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,66 > 2,07$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

IV. DISCUSIÓN

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observó que son 3 docentes que representa el 12,5% de la muestra manifiestan deficiente las relaciones interpersonales, son 6 docentes que representa el 25% de la muestra manifiestan regular, y son 15 docentes que representa el 62,5% de la muestra manifiestan buena las relaciones interpersonales.

De igual manera en la variable clima laboral se observó que son 3 docentes que representa el 12,3% de la muestra manifiestan deficiente el clima laboral, son 11 docentes que representa el 45,8% de la muestra manifiestan regular, y son 10 docentes que representa el 41,7% de la muestra manifiestan buena el clima laboral

Además se demostró con la rho de Spearman por tener escala de medición ordinal en ambas variables, Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.638$ se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,88 > 2,07$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: Si

existe relación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

A similar resultados llega la investigación realizada por Espinosa (2014), de la Universidad de Cartagena, en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada 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, utilizó el tipo de investigación crítico propositivo, en donde se consultaron fuentes primarias por medio de una encuesta realizada a la muestra calculada, e información secundaria a través de internet, revistas y fuentes bibliográficas. La población de la presente investigación está conformada por el personal directivo, docentes, auxiliares, personal administrativo y un asistente. La muestra para la presente investigación será de 60 personas, se utilizó como técnica la encuesta mediante el instrumento el cuestionario

Se llegó a las siguientes conclusiones: la primera conclusión precisa que se ha diagnosticado la problemática en la institución educativa a través de la aplicación estudio e interpretación de la encuesta encontrándose que el 61% tiene serias deficiencias en relación al manejo de la comunicación interna, la misma que acrecienta el deterioro de las relaciones humanas.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal comunicación y clima laboral de la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observó que son 4 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan deficiente la comunicación, son 6 docentes que representa el 25% de la muestra manifiestan regular, y son 14 docentes que representa el 58,3% de la muestra manifiestan buena la comunicación entre docentes

Además se demostró con la rho de Spearman por tener escala de medición ordinal en ambas variables, Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.261$ se

tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa y baja entre la relación interpersonal comunicación y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,2 > 2,07$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

A similar resultados llega la investigación realizada por Torre (2015), de la Universidad de México, en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada La incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño escolar, el tipo de estudio fue la no experimental, así mismo se utilizó el diseño Descriptivo comparativo, el método general fue el lógico inductivo, y los específicos fueron : descriptivo, estadístico, etc., la muestra probabilística utilizando como técnica la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios.

Se llega a las siguientes conclusiones: La primera conclusión, manifiesta que es la que la comunidad educativa es un espacio de vivencias compartidas, el problema de cómo mejorar las relaciones interpersonales frente al desempeño escolar se da porque existe una gran necesidad de mejorar la calidad de las relaciones interpersonales, mejorar la comunicación entre los padres, generar espacios de intercambio, talleres o reuniones periódicas, lograr compromisos y fomentar un sinceramiento profesional que ponga en práctica reflexiones colectivas, puesto que los problemas radican esencialmente en las posibilidades de diálogo.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal el afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observó que son 5 docentes que representa el 20,8% de la muestra manifiestan deficiente el afecto, son 6 docentes que representa el 25%

de la muestra manifiestan regula, y son 13 docentes que representa el 54,3% de la muestra manifiestan buena el afecto a nivel de docentes

Además se demostró con la rho de Spearman por tener escala de medición ordinal en ambas variables, Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.533$ se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y moderada entre la relación interpersonal afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,9 > 2,07$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.

A similar resultados llega la investigación realizada por León, (2014), de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2014, utilizo la investigación básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo La población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra – de la UGEL 04 de Comas. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal. bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados.

Se llego a las siguientes conclusiones: El primero manifiesta que el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2014, esta decisión se sustenta en el valor obtenido de la Prueba de Pearson de 0,912 y de acuerdo a la regla de decisión esta correlación es muy buena conformidad, y en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observó que son 5 docentes que representa el 20,8% de la muestra manifiestan deficiente el empatía, son 6 docentes que representa el 25% de la muestra manifiestan regula, y son 13 docentes que representa el 54,3% de la muestra manifiestan buena la empatía de docentes

Además se demostró con la rho de Spearman por tener escala de medición ordinal en ambas variables, Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.357$ se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa y baja entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,7 > 2,07$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017

A similar resultados llega la investigación realizada por Ochoa (2014), de la Universidad Pontificia La Católica, en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada “Relaciones Interpersonales Educador-Educando”, el tipo de estudio fue la no experimental, así mismo se utilizó el diseño correlacional, el método general fue el de observación científico, y los específicos fueron: descriptivo, estadístico, etc., la muestra probabilística utilizando como técnica la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios.

Se llegó a las siguiente conclusiones: Primera conclusión, manifiesta, que si el profesor es capaz de transmitir afecto y empatía creara un clima cálido en el aula, la calidad de la interacción especialmente la sinceridad y la honestidad con que el profesor trate a sus alumnos es la mejor garantía para que se produzca el aprendizaje

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observó que son 4 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan deficiente el respeto, son 8 docentes que representa el 33,3% de la muestra manifiestan regula, y son 12 docentes que representa el 50% de la muestra manifiestan buena el respeto a nivel de docentes

Además se demostró con la rho de Spearman por tener escala de medición ordinal en ambas variables Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.616$ se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa y moderada entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,66 > 2,07$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: Si existe relación directa moderada entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017

A similar resultados llega la investigación realizada por Briceño (2015), de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada Las Relaciones interpersonales profesor alumno y el aprendizaje, el tipo de estudio fue la no experimental, así mismo se utilizó el diseño correlacional, el método general fue el científico, y los específicos fueron: El estadístico, la muestra probabilística utilizando como técnica la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios.

Se llego a las siguientes conclusiones: Primera conclusión considera que a pesar de que la familia se considera como la primera responsable de la enseñanza de valores y normas en la sociedad, el centro escolar y en especial el grupo clase es uno de los núcleos en donde se promueven las relaciones interpersonales necesarias para la convivencia social. La interacción de los alumnos entre si y la relación profesor alumnos favorece el aprendizaje.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación moderada entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.638$ se tiene correlación moderada además se encontró que t calculada es mayor que t teórica ($3,88 > 2,07$), con nivel de significancia de 0,05.
2. Se determinó que existe una relación baja entre la relación interpersonal comunicación y clima laboral de la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.261$ se tiene correlación baja además se encontró que t calculada es mayor que t teórica ($2,2 > 2,07$).
3. Se determinó que existe una relación moderada entre la relación interpersonal el afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.533$ se tiene correlación moderada además se encontró que t calculada es mayor que t teórica ($2,9 > 2,07$)
4. Se determinó que existe una relación débil entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos

de investigación se tiene que rho de Spearman $r_s = 0.357$ se tiene correlación baja, además se encontró que t calculada es mayor que t teórica ($2,7 > 2,07$).

5. Se determinó que existe una relación moderada entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación rho de Spearman $r_s = 0.616$ se tiene correlación además se encontró que t calculada es mayor que t teórica ($3,66 > 2,07$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Las redes educativas deberían propiciar talleres que permitan crear estrategias que refuerce el clima laboral en las instituciones educativas.
2. Se hace necesario ejercer un liderazgo idóneo, esencialmente en la dirección de una institución educativa, capaz de generar los cambios y transformación en cuanto a su clima institucional y por ende mejore sus relaciones interpersonales.
3. Se debería mejorar las relaciones interpersonales para así superar las deficiencias de relación entre los miembros de la comunidad educativa, ya que manteniendo un buen clima institucional mejoraría el desempeño docente y así se podría lograr la calidad educativa.
4. Se debería realizar talleres integrados frecuentes de relaciones humanas para mejorar el clima afectivo entre el personal directivo, docentes y por ende estudiantes que contribuya a mejorar el clima institucional de toda la comunidad educativa.
5. Propiciar el manejo de una comunicación asertiva como parte del estilo de dirección, así como el afecto, la confianza y buen trato entre los miembros de la

comunidad educativa, para de esta manera mejorar la seguridad emocional de los docentes y así sentirse más motivados y comprometidos con la institución.

VII. REFERENCIAS

- Arón, A. & Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal: Un programa de mejoramiento*. Editorial Andrés Bello: Santiago de Chile. Arón, A.M.
- Arce R. (2015), *clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Joaquín Capelo de Chanchamayo* (Tesis de maestría). Junín, Perú.
- Briceño N. (2015). *Relaciones interpersonales profesor alumno y el aprendizaje*. (Tesis de maestría). Junín, Perú.
- Briones, G. (2002). *Metodología de investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Colombia. ARFO.p 68.
- Carrasco, D. S. (2016). *Metodología de la Investigación científica*. Lima:.. Edit.San Marcos. p. 274-278
- Espejo, M. (2014). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín* (Tesis de maestría). Junín, Perú.

- Espinosa P. (2014), *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*. (Tesis de maestría). Cartagena.
- Goleman, D. (1996) *Inteligencia Emocional*. 4ta.Ed. Edit. Kairos. Madrid Pág.84-122
- Hernández R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill Interamericana. 6ta.Ed.pag.174
- Jung, G. (1991) *Conflictos de alma infantil* editorial Paidós educador. Barcelona buenos Aires México. 2da edición pág. 27
- León A. (2014). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima*. (Tesis de maestría). Lima, Perú.
- Mantari, A. (2017). *El clima organizacional en los trabajadores contratados de la Dirección regional de educación Junin-Huancayo* (Tesis de maestría). Junin, Perú.
- Milicic, N. (2000). *Climas Sociales Tóxicos y Climas Nutritivos para el Desarrollo Personal en el Contexto Escolar*. Revista Psykhé, 9 (1), pag.117-124.
- Ochoa M. (2014). *Relaciones Interpersonales Educador-Educando*". (Tesis de maestría). Lima, Perú.
- Rensis, L. (1986). *Un nuevo método de Gestión y Dirección*. Ediciones Deusto Bilbao.6ta. Ed. pág.40
- Rousseau J. (1988). *Clima y cultura organizacional*. Edit. porva. 6ta. Ed. pág.87

Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales, buenos aires nueva visión*. Paidós. Barcelona, España, pp. 89 – 108.

Sánchez, H. (2017) *Metodología y diseños de investigación científica*. Edit. Business support Aneth S.R.L. 5ta. Ed. pág.26

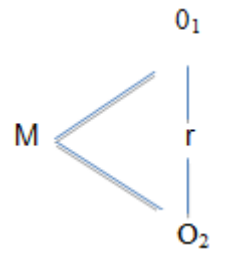
Torre L. (2015), *La incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño escolar*. (Tesis de maestría). México.

Zarcovich, S. (2005). *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill.

Anexo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA DE FÁTIMA, HUANCAYO - 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>¿Qué relación existe entre la relación interpersonal comunicación y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la relación interpersonal afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal comunicación y clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p>	<p>Existe Relación Directa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe relación directa entre la relación interpersonal comunicación y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p> <p>Existe relación directa entre la relación interpersonal afecto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p>	<p>VARIABLE :1</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Comunicación</p> <p>Afecto</p> <p>Empatía</p> <p>Respeto</p> <p>VARIABLE : 2</p> <p>Clima Laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Clima Positivo Nutritivo</p> <p>Clima Negativo Tóxico</p>	<p>Enfoque : Cuantitativo</p> <p>Según su carácter: descriptivo.</p> <p>DISEÑO: Descriptivo Correlacional</p>  <p>MUESTRA CENSAL: Totalidad de los elementos de la población que consta de 24 Docentes de la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo.</p> <p>TÉCNICA :Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Cuestionario de relaciones interpersonales</p> <p>Cuestionario de Clima Laboral</p> <p>Prueba estadística: Rho de Spearman.</p>

<p>¿Qué relación existe entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p>	<p>Existe relación directa entre la relación interpersonal empatía y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la relación interpersonal respeto y clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo - 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p>	<p>Existe relación directa entre la relación interpersonal respeto y el clima laboral en la Institución Educativa Integrada N°30057 María de Fátima del Distrito de Huancayo – 2017.</p>		

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Relaciones Interpersonales	<p>“Es la interacción recíproca entre dos o más personas e involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno o una, y que esta tendiente a la necesidad de crecimiento y consideración positiva (amor), los cuales pueden promover (si son positivas), u obstaculizar (si son negativas) la auto realización. Rogers (1985).</p>	<p>Es el grado de relación que se establece entre los seres humanos, de carácter negativo o positivo, y que ello conlleva a crear un determinado clima laboral que favorecen su desarrollo y autorrealización, y que será medida a través del puntaje que los docentes obtengan al responder el cuestionario</p> <p>El instrumento que se aplicó consta de 28 ítems.</p> <p>La cual tiene cuatro dimensiones para la primera variable, y dos dimensiones para la segunda variable con también 28 ítems.</p>	Comunicación	<p>Trasmite confianza</p> <p>Comunicación y solución de conflictos emocionales</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Calidad Verbal y expresiva</p>	<p>Ordinal</p> <p>1 Nunca</p> <p>2 A veces</p> <p>3 Siempre</p>
			Afecto	<p>Expresión afectiva cordial y amable</p> <p>Demuestra cortesía y solidaridad</p> <p>Demuestra afecto y buen trato</p>	
			Empatía	<p>Promueve un buen clima frente a dificultades</p> <p>Demuestra comprensión, preocupación y tolerancia</p> <p>Demuestra empatía con los demás</p>	
			Respeto	<p>Demuestra respeto frente a opiniones y decisiones</p> <p>Demuestra agresión verbal o física</p> <p>Cordialidad y respeto</p>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
CLIMA LABORAL	<p>“El clima laboral escolar, “se refiere a la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan, sus actividades habituales en este caso el colegio. Es la sensación que una persona tiene a través de sus experiencias en el sistema escolar. La percepción del clima escolar incluye la percepción que tienen los individuos que forma parte del sistema escolar sobre las normas y creencias que caracterizan el clima escolar”. Según Arón y Milicic (1999),</p>	<p>El clima Laboral percibido por el Docente de su institución será medido a través del puntaje que los mismos Docentes asignan al responder el cuestionario de clima Laboral.</p> <p>El instrumento que se aplicó consta de 30 ítems. La cual tiene dos dimensiones.</p>	Clima positivo Nutritivo	<p>Clima laboral positivo</p> <p>Convivencia saludable</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Se sienten parte de una familia</p> <p>Capacidad de integración y solución de problemas</p> <p>Participación activa</p> <p>Clima laboral positivo</p>	<p>Ordinal</p> <p>1 Nunca</p> <p>2 A veces</p> <p>3 Siempre</p>
			Clima negativo Tóxico	<p>Atmosfera bajo presión</p> <p>Convivencia no saludable e individualista</p> <p>Trabajo individual y sin aportes</p> <p>Incumplimiento de metas</p> <p>Relaciones interpersonales negativas</p> <p>Falta de respeto entre docentes</p>	

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES: Marcar una alternativa que usted considere en relación al tema.

Indicación: Estimado Docente se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario encuesta: “RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA DE FÁTIMA, HUANCAYO - 2017.”, usted precise información general referida a los colegas de su entorno, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y apreciación general.

3. Siempre	2. A veces	1. nunca
------------	------------	----------

PARTE I: RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	ÍTEMS	PUNTAJE		
		1	2	3
Dimensión N° 01: COMUNICACIÓN				
1	Los docentes de su entorno transmiten confianza hacia sus colegas			
2	Existe interés sincero en solucionar los conflictos emocionales.			
3	Existe buena comunicación entre los docentes de la institución.			
4	Los docentes se llevan bien con sus colegas.			
5	Siento comodidad cuando realizo una actividad con mis compañeros de trabajo.			
6	Prefiero trabajar en equipo que individualmente.			
7	Existe calidad verbal y expresiva de los docentes			
Dimensión N° 02: AFECTO		1	2	3
8	La comunicación de los Docentes es afectiva			
9	Existe un nivel de cordialidad entre docentes.			
10	Existe mucha amabilidad al tratar con los demás.			
11	Los docentes muestran afecto hacia sus colegas			
12	Los docentes demuestran cortesía, solidaridad y buen trato a los demás.			
13	Considera el afecto parte importante del buen clima laboral.			
14	Considera que el buen trato hacia los demás es imprescindible.			

Dimensión N° 03: EMPATÍA		1	2	3
15	El docente promueve una buena atmósfera con sus colegas de labor.			
16	El docente considera como suyas las dificultades de sus colegas.			
17	El docente comprende fácilmente como se sienten sus colegas de labor.			
18	El docente demuestra comprensión y tolerancia, frente a las debilidades de los demás colegas.			
19	El docente muestra preocupación por sus colegas.			
20	Existe empatía entre docentes.			
21	El docente se muestra empático frente a los problemas de sus demás colegas.			
Dimensión N° 03: RESPETO				
22	Se escucha y se toma en cuenta la opinión de los demás.			
23	Los docentes se respetan entre colegas.			
24	Existe respeto frente a las decisiones que se toman por acuerdo de la mayoría.			
25	Existen agresiones verbales entre docentes.			
26	Existen agresiones físicas entre docentes.			
27	Se aceptan sugerencias y consejos con agrado.			
28	Se comunican con cordialidad y respeto.			

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES: Marcar una alternativa que usted considere en relación al tema.

Indicación: Estimado Docente se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario encuesta: “RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA DE FÁTIMA, HUANCAYO - 2017.”, usted precise información general referida a los colegas de su entorno, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y apreciación general.

3. Siempre	2. A veces	1. nunca
------------	------------	----------

PARTE II: CLIMA LABORAL

Nº	ÍTEMS	PUNTAJE		
	Dimensión N° 01: Clima positivo Nutritivo	1	2	3
1	Las relaciones interpersonales positivas crean un clima laboral de confianza entre los docentes			
2	La institución se desarrolla en un ambiente amigable.			
3	Las reuniones favorece mayor convivencia saludable			
4	Los docentes aportan positivamente para la mejora de la institución			
5	El personal docente trabaja en equipo			
6	Mi trabajo contribuye directamente al logro de las metas de mi institución			
7	Los miembros de la institución se sienten a gusto de formar parte de la institución			
8	Los Docentes toman decisiones para la mejora institucional			
9	Encuentran alternativas de solución a los problemas.			
10	Poseen capacidad de integración para trabajar en equipo.			
11	Participan activamente en las actividades deportivas, sociales y/o culturales de la institución.			
12	El reflejo de una buena imagen institucional, es resultado de relaciones interpersonales positivas.			
13	Un clima laboral positivo promueve el desarrollo de una institución.			
14	El clima positivo promueve el cumplimiento de los compromisos institucionales.			

Dimensión N° 02: Clima Negativo Tóxico		1	2	3
15	Los docentes no se involucran con los compromisos institucionales.			
16	Me gusta trabajar bajo presión.			
17	La institución se da en un ambiente tenso			
18	Las reuniones desfavorecen una convivencia saludable			
19	El personal docente trabaja individualmente			
20	Los docentes no aportan positivamente para la mejora de la institución			
21	Mi trabajo perjudica directamente al logro de las metas de mi institución			
22	Los Docentes no toman decisiones para la mejora institucional			
23	Los miembros de la institución no se sienten a gusto de formar parte de la institución			
24	Las relaciones interpersonales entre los docentes son negativas.			
25	Los docentes priman sus intereses personales, frente a los intereses comunes.			
26	Los docentes se faltan el respeto constantemente.			
27	Los docentes no participan en actividades que promueve la institución.			
28	Las relaciones interpersonales se dan en un clima de indiferencia y negatividad			

Muchas gracias por su colaboración.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE TESIS: Las relaciones Interpersonales y clima Laboral de la institución educativa María de Fátima, Huancayo - 2017.

VARIABLE: Relaciones Interpersonales

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES	
					NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador e ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
					1	2	3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RELACIONES INTERPERSONALES	"Es la interacción recíproca entre dos o más personas e involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno o una, y que esta tendiente a la necesidad de crecimiento y consideración positiva (amor), los cuales pueden promover (si son positivas), u obstaculizar (si son negativas) la auto	COMUNICACIÓN	Trasmite confianza	Los Docentes se llevan bien con sus colegas				✓		✓		✓		✓			
				Los Docentes de su entorno transmite confianza hacia sus colegas				✓		✓		✓		✓			
			Comunicación y solución de conflictos emocionales	Existe interés sincero en solucionar los conflictos emocionales.				✓		✓		✓		✓			
				Existe buena comunicación entre docentes de la institución				✓		✓		✓		✓			
			Trabajo en equipo	Siento comodidad cuando realizo una actividad con mis compañeros de trabajo.				✓		✓		✓		✓			
				Prefiero trabajar en equipo que individualmente.				✓		✓		✓		✓			
			Calidad verbal y expresiva	Existe calidad verbal y expresiva de los docentes					✓	✓		✓			✓		
				La comunicación de los Docentes es afectiva				✓		✓		✓		✓			

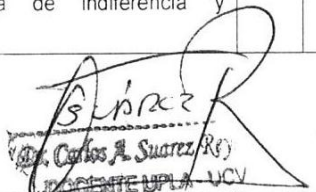
RELACIONES INTERPERSONALES

realización. Rogers (1985).

APECTO	Expresión Afectiva cordial y amable	Existe un nivel de cordialidad entre docentes.				✓		✓		✓		✓		
		Existe mucha amabilidad al tratar con los demás.				✓		✓		✓		✓		
APECTO	Demuestra cortesía y solidaridad	Los docentes muestran afecto hacia sus colegas				✓		✓		✓		✓		
		Los docentes demuestran cortesía, solidaridad y buen trato a los demás.				✓		✓		✓		✓		
APECTO	Demuestra afecto y buen trato	Considera el afecto parte importante del buen clima laboral.				✓		✓		✓		✓		
		Considera que el buen trato hacia los demás es imprescindible.				✓		✓		✓		✓		
EMPATÍA	Promueve un buen clima frente a dificultades	El docente promueve una buena atmósfera con sus colegas de labor				✓		✓		✓		✓		
		El docente considera como suyas las dificultades de sus colegas.					✓	✓			✓	✓		
	Demuestra comprensión, preocupación y tolerancia	El docente comprende fácilmente como se sienten sus colegas de labor.				✓		✓		✓		✓		
		El docente demuestra comprensión y tolerancia, frente a las debilidades de los demás colegas.				✓		✓		✓		✓		
		El docente muestra preocupación por sus colegas.				✓			✓	✓		✓		
	Demuestra empatía con los demás	Existe empatía entre docentes.				✓		✓		✓		✓		
El docente se muestra empático frente a los problemas de sus demás colegas					✓		✓		✓			✓		
RESPECTO	Demuestra respeto frente a opiniones y decisiones	Se escucha y se toma en cuenta la opinión de los demás.					✓	✓		✓		✓		
		Los docentes se respetan entre colegas.				✓		✓		✓		✓		

C L I M A L A B O R A L	caracterizan el clima escolar". Según Arón y Milicic (1999),	CLIMA POSITIVO NUTRITIVO	Capacidad de integración y solución de problemas.	Encuentran alternativas de solución a los problemas.				✓		✓		✓		✓			
				Poseen capacidad de integración para trabajar en equipo.				✓		✓		✓		✓			
			Participación activa	Participan activamente en las actividades deportivas, sociales y/o culturales de la institución				✓		✓		✓		✓			
				El reflejo de una buena imagen institucional es resultado de relaciones interpersonales positivas					✓	✓			✓	✓			
			Clima laboral positivo	Un clima laboral positivo promueve el desarrollo de una institución.				✓		✓		✓		✓			
				El clima positivo promueve el cumplimiento de los compromisos institucionales.				✓		✓		✓		✓			
			Clima Negativo	Atmósfera bajo presión	Los docentes no se involucran con los compromisos institucionales				✓		✓		✓		✓		
					Me gusta trabajar bajo presión.				✓			✓	✓		✓		
		Convivencia no saludable e individualizada		La institución se da en un ambiente tenso				✓		✓		✓		✓			
				Las reuniones desfavorecen una convivencia saludable				✓		✓		✓		✓			
		Trabajo individualista y sin aportes		El personal docente trabaja individualmente				✓		✓		✓		✓			
				Los docentes no aportan positivamente para la mejora de la Institución				✓		✓		✓		✓			
		Incumplimiento de metas		Mi trabajo perjudica directamente al logro de las metas de mi institución				✓		✓		✓		✓			
				Los docentes no toman decisiones para la mejora institucional				✓		✓		✓		✓			
		Relaciones interpersonales	Los miembros de la institución no se sienten a gusto de formar parte de la institución.				✓		✓		✓		✓				

CLIMA LABORAL	CLIMA NEGATIVO TOXICO	negativas	Las relaciones interpersonales entre los docentes son negativas.				✓		✓		✓		✓		
		Falta de respeto entre docentes	Los docentes priman sus intereses personales, frente a los intereses comunes				✓			✓	✓			✓	
			Los docentes se faltan el respeto constantemente.				✓		✓		✓		✓		
		Clima de indiferencia y negatividad	Los docentes no participan en actividades que promueve la institución..				✓		✓		✓		✓		
			Las relaciones interpersonales se dan en un clima de indiferencia y negatividad				✓		✓		✓		✓		


 Dr. Carlos A. Suarez (R)
 DIRECTOR UPLA - UCV
 SUNECA - A 100000

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir el nivel de relaciones interpersonales”

OBJETIVO: conocer el nivel el nivel de relaciones interpersonales.

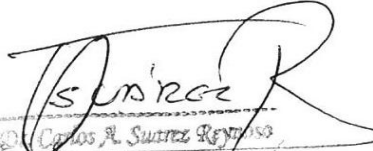
DIRIGIDO A: Docentes de la Institución María de Fátima de Huancayo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: _____

GRADO ACADEMICO DE EVALUADOR: _____

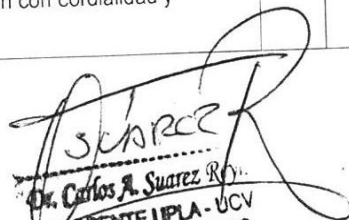
VALORACION:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
-----------	-------	---------	------	----------


Carlos A. Suarez Reyes
DOCENTE UPLA - WUY
SUNEDU - A 1655493

FIRMA DEL EVALUADOR

			Existe respeto frente a las decisiones que se toman por acuerdo de la mayoría.				✓		✓		✓		✓		
		Demuestra agresión verbal o física	Existen agresiones verbales entre docentes.				✓		✓		✓		✓		
			Existen agresiones físicas entre docentes.					✓	✓		✓		✓		
		cordialidad y respeto	Se aceptan sugerencias y consejos con agrado.				✓		✓		✓				✓
			Se comunican con cordialidad y respeto.					✓		✓			✓	✓	


 Dr. Carlos A. Suarez R.
 DOCENTE UPLA - UCV
 SUNEDU - A 1655499

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“cuestionario para medir el nivel del clima laboral”

OBJETIVO: conocer el nivel del clima laboral

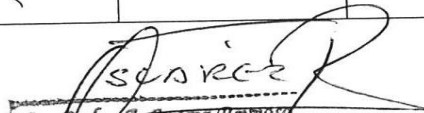
DIRIGIDO A: Docentes de la Institución María de Fátima de Huancayo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Suárez Reynoso Carlos Alberto

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy bueno	<input checked="" type="checkbox"/> bueno	Regular	Malo	Muy malo
-----------	---	---------	------	----------


Dr. Carlos A. Suárez Reynoso
DOCENTE UPLA - UCV
SUNEDU - A 1655499

FIRMA DEL EVALUADOR

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”.

2017 Huancayo, Diciembre de

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 30057 MARÍA DE FÁTIMA DEL DISTRITO DE HUANCAYO, PROVINCIA DE HUANCAYO, REGION JUNIN SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la Licenciada KARINA QUINTE BREÑA, a realizado la aplicación del instrumento de investigación de la tesis denominada “**Relaciones interpersonales y clima laboral en la Institución educativa María de Fátima Huancayo – 2017**”, durante el mes de Octubre- Noviembre en el presente año académico 2017.

Se entrega la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que se estime conveniente.

Atentamente



Lic. Consuelo M. Salcedo Rodriguez
C.M. 1020090074
DIRECTORA

BASE DE DATOS

VARIABLE 1: RELACIONES INTERPERSONALES

COMUNICACIÓN								AFECTO							EMPATIA							RESPETO							TOTAL				
1	2	3	4	5	6	7	Sub Total	8	9	10	11	12	13	14	Sub Total	15	16	17	18	19	20	21	Sub Total	22	23	24	25	26		27	28	Sub Total	
1	3	1	1	3	3	1	3	15	3	3	3	1	1	1	3	15	3	3	3	2	2	1	1	15	3	3	3	2	1	3	3	18	63
2	1	1	1	2	1	2	2	10	3	1	1	1	1	1	3	11	2	1	1	1	2	2	1	10	3	1	1	2	1	1	1	10	41
3	3	3	1	1	1	1	3	13	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	1	1	1	15	3	3	1	2	1	1	1	12	61	
4	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	1	1	1	15	1	1	3	3	3	3	3	17	3	3	3	1	1	1	1	13	64
5	3	2	3	3	1	1	3	16	3	3	1	1	1	1	11	3	3	3	3	1	1	1	15	3	1	1	2	1	1	1	10	52	
6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	1	3	19	3	3	1	3	1	1	1	13	3	3	3	2	1	3	3	18	71
7	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	1	1	1	3	15	3	3	3	3	1	1	1	15	3	3	3	2	1	3	3	18	68
8	1	1	3	1	3	1	1	11	3	2	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	3	3	11	1	1	1	1	3	3	3	13	46
9	3	3	3	2	3	1	1	16	3	3	1	3	1	1	3	15	3	3	3	1	3	3	1	17	3	3	3	2	3	3	3	20	68
10	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	1	1	1	3	15	3	1	1	1	3	1	1	11	3	3	3	1	3	1	1	15	61
11	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	1	1	2	1	14	3	3	3	1	3	1	1	15	71
12	3	2	3	2	1	1	1	13	3	2	2	2	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	1	3	3	18	68
13	3	2	3	3	1	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	1	3	1	3	1	3	15	75
14	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	2	3	3	1	18	79
15	3	3	1	3	1	3	1	15	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	1	1	1	3	1	11	3	3	3	2	3	3	3	20	67
16	3	1	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	2	2	1	16	3	3	3	2	1	3	3	18	3	3	3	2	1	1	3	16	69
17	3	3	3	2	3	3	1	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	1	1	16	3	3	1	2	1	1	1	12	67
18	3	3	1	1	1	3	1	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	1	1	1	1	11	66
19	1	1	1	1	3	1	2	10	3	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	3	10	1	1	1	1	1	1	1	7	36
20	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	1	3	1	3	1	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	1	3	3	18	73
21	3	3	1	3	1	3	1	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	1	1	16	3	3	3	2	1	3	3	18	70
22	1	1	1	3	1	1	3	11	1	1	1	1	3	1	3	11	3	3	1	3	3	1	3	17	1	3	3	2	3	3	3	18	57
23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	1	3	3	1	17	3	3	3	2	1	1	1	14	72
24	3	1	3	3	1	3	3	17	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	2	3	2	19	3	3	3	2	1	3	3	18	73

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

CLIMA POSITIVO NUTRITIVO														CLIMA NEGATIVO TOXICO														TOTAL		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Sub Total	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	Sub Total
1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	34	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	30	64
2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	22	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	21	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	36	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	26	62
4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	36	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	22	58
5	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	22	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	24	46
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	24	66
7	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	22	62
8	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	38	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	23	61
9	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	40	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	26	66
10	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	22	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	35	57
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	27	69
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	38	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	24	62
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	24	66
14	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	25	65
15	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	34	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	33	67
16	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	22	62
17	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	38	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	28	66
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	22	64
19	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	22	2	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	1	2	1	27	49
20	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	36	76
21	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	25	65
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	22	64
23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	22	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	23	45
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	38	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	34	72

Anexo 07

La Docente investigadora Karina Quinte Breña, Brindando orientaciones para la aplicación del instrumento.



Docentes de la Institución Educativa Maria de Fátima, recibiendo las orientaciones para precisar información referida al cuestionario.

