



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una  
Institución Educativa, Los Ríos. 2021.

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

**AUTOR:**

Rosado Peñafiel, Francisca Aura (ORCID: 0000-0003-1005-9439)

**ASESORA:**

Mg. Merino Flores, Irene (ORCID: 0000-0003-3026-5766)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios todo poderoso por darme la oportunidad de culminar con éxito una meta más en mi vida. Gracias por guiarme y cuidarme durante este recorrido, siempre serás mi luz y apoyo.

A mis padres por haberme enseñado a valorar la constancia, el trabajo y a no rendirme ante las adversidades, me han dado todo como persona, de una manera desinteresada y con mucho amor. Mis logros se los debo a ustedes.

A mis hijos por ser el motor de mi vida, para seguir adelante y ser mejor cada día.

A mis hermanas por brindarme su comprensión, confianza y apoyo en todo momento de mi vida.

Finalmente, a todos aquellos amigos que de una u otra forma estuvieron brindándome su ayuda para seguir adelante con mis deseos de superación.

Mil gracias

## **Agradecimiento**

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño.

A Dios por ser realidad este objetivo propuesto, ya que sin él no lo hubiera logrado.

Gracias a la universidad César Vallejo por haberme permitido prepararme profesionalmente y por brindarme la oportunidad de pertenecer como un miembro más de esta familia. A los compañeros docentes de la Escuela de Educación Básica Pedro J Montero por brindarme la apertura de poder realizar mi trabajo de investigación.

Quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Merino Flores, Irene, principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su conocimiento y enseñanza permitió el desarrollo de este trabajo.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	33

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Población y muestra de los docentes.	13
<b>Tabla 2</b> Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general de las relaciones interpersonales y el puntaje general del clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.	15
<b>Tabla 3</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las relaciones interpersonales y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos.2021.	16
<b>Tabla 4</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre el manejo de la comunicación y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.	17
<b>Tabla 5</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre el ambiente de colaboración y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.	18
<b>Tabla 6</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las actitudes socioafectivas y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.	19
<b>Tabla 7</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la resolución de conflictos y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.	20

## Resumen

Como objetivo general de investigación fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.

Se utilizó como metodología el diseño no experimental, de nivel correlacional-transversal, con enfoque cuantitativo, de tipo básico. Teniendo como muestra de estudio a 40 docentes de la Escuela de Educación Básica “Pedro J Montero”, Cantón de los Ríos. Utilizándose como instrumento el cuestionario de relaciones interpersonales y clima institucional. Los resultados muestran que manejo de la comunicación ( $Rho=0.701$ ); ambiente de colaboración ( $Rho=0.699$ ); actitudes socioafectivas ( $Rho=0.673$ ); resolución de conflictos ( $Rho=0.704$ ) se relacionan significativamente con el clima institucional de los docentes. Se concluye que con un valor de  $Rho=0.724$  sí existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.

**Palabras clave:** relaciones interpersonales, clima institucional, resolución de problemas.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between interpersonal relationships and institutional climate in teachers of a Los Ríos Educational Institution, 2021. The methodology was used as a non-experimental design, of correlational-transversal level, with quantitative approach, of basic type. Having as a study sample 40 teachers of the "Pedro J Montero" Basic Education School of los Ríos, Canton . Using as an instrument the questionnaire of interpersonal relationships and institutional climate. The results show that communication management ( $Rho=0.701$ ); collaborative environment ( $Rho=0.699$ ); socio-affective attitudes ( $Rho=0.673$ ); conflict resolution ( $Rho=0.704$ ) is significantly related to the institutional climate of teachers. It is concluded that with a value of  $Rho=0.724$  there is a significant relationship between interpersonal relationships and institutional climate in teachers of a Los Ríos Educational Institution, 2021.

**Keywords:** interpersonal relationships, institutional climate, problem solving.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional se refiere a la percepción que se tiene sobre lo que se desarrolla al interior del lugar de trabajo, estudiar el clima de una organización tiene como función principal gestionar las medidas de corrección dentro del ámbito laboral si esto fuera necesario. Existen diferentes factores que se miden en los lugares de trabajo como son las relaciones que ejercen las personas durante el desarrollo de sus actividades, el ambiente y las condiciones, los procesos que se ejecutan y las condiciones para realizarlos (Campos, 2012).

A nivel mundial el 86% de los trabajadores refiere que deja su trabajo porque existe un mal clima laboral, el 14% por un tema salarial, beneficios sociales, etc. Asimismo de acuerdo con el estudio de Harvard Business a una organización le genera un costo la renuncia de un colaborador ya que uno nuevo le puede llegar a costar 21% más sobre el sueldo de que renuncio y puede incrementarse a un 50% dependiendo del puesto y el perfil del trabajador (Gestión, 2019). En Latinoamérica Producto de la pandemia el 23% de los trabajadores manifiesta que presentan dificultades de comunicación y elevados niveles de estrés en el retorno de la semipresencial, asimismo, el 62% de las organizaciones no se preocuparon por realizar un estudio sobre el clima de trabajo en el 2020 (ESAN, 2020). En el Perú Existe un índice de rotación considerable con un 20,7% generándole un costo a las instituciones del 0,2% de sus ingresos (El economista, 2019).

En la Escuela de Educación Básica “Pedro J Montero” de Los Ríos, los docentes presentan problemas en la comunicación por lo que se presenta problemas al momento de gestionar, comunicar, derivar o realizar los procedimientos de gestión en la institución, de igual manera, los docentes no asisten a las reuniones que el director de la institución convoca porque manifiestan que casi siempre no llegan a un acuerdo en los temas agendados, también, refieren los docentes que la institución nos les brinda el apoyo en recursos y herramientas que les permitan desarrollar adecuadamente sus clases, no se les ha capacitado en el uso de las herramientas tecnológicas y en los entornos virtuales de aprendizaje y sin embargo les exigen cumplir con los objetivos institucionales, asimismo, sostienen que están desmotivados en seguir laborando en la institución. ¿Cuál es la relación



entre las relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.?

La investigación se realizará bajo el cumplimiento de la metodología con lo que se diseñaran instrumentos para realizar la medición de cada variable, cuya validez y confiabilidad nos permitirá ofrecer instrumentos que sirvan como medios de evaluación a los docentes y para nuevas investigaciones. Las variables estarán sustentadas con teorías que permitirán establecer científicamente si existe o no relación de las variables en estudio, de esta manera la investigación se convertirá en una fuente de conocimiento para futuras investigaciones. Respecto a la valoración practica permitirá que se establezcan mecanismos o estrategias en la institución para que se mejore el clima institucional de escuela y por ende los docentes mejoren sus procesos de enseñanza aprendizaje.

El objetivo general: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. Como objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre manejo de la comunicación y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.; 2) Determinar la relación entre ambiente de colaboración y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.; 3) Determinar la relación entre las actitudes socioafectivas y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.; 4) Determinar la relación entre resolución de conflictos y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.

Como hipótesis general:  $H_1$ : Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. Como hipótesis específicas:  $H_1$ : Existe relación significativa entre manejo de la comunicación y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.;  $H_2$ : Existe relación significativa entre ambiente de colaboración y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.;  $H_3$ : Existe relación significativa entre las actitudes socioafectivas y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.;  $H_4$ : Existe relación significativa entre resolución de conflictos y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos.2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron los antecedentes a nivel internacional, nacional: en los antecedentes internacionales Gómez (2020) en su artículo: tuvo como propósito de determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima institucional en las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017. El mismo que se realizó tomando en cuenta el diseño metodológico de la investigación no experimental de corte correlacional con una muestra de 120 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que las relaciones humanas se asocian con el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017, tal como demuestra los resultados de la correlación realizada, la correlación es significativa al nivel 0,01, cuyo resultado arroja 0.856, es decir bastante significativo.

Huamanquispe (2018) en su tesis de maestría: "Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. 50723 "Cecilia Túpac Amaru", Santiago, Cusco", teniendo como propósito determinar el grado de asociación que se presenta entre las variables de estudio. de diseño no experimental, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, teniendo como muestra constituida por 53 docentes, a quienes se les aplico como instrumento el cuestionario de ambas variables, teniendo como resultados que, si existe relación entre la comunicación, la motivación, la participación y la confianza, con el desempeño docente, concluyendo que entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente existe una relación significativa.

Tejada (2017) en su tesis de maestría: "El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016", teniendo como objetivo establecer la relación entre las variables, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, teniendo una muestra constituida por 38 docentes, cuyo instrumento fue el cuestionario, los resultados demuestran que el clima organizacional es calificado de bueno con el 37%;

asimismo, se encontró que las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel de buena con el 42%. Concluyéndose que si existe relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal docente.

A nivel nacional se encontró que Pereira (2020) en su investigación: “Relaciones interpersonales y la calidad de la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018”, de diseño no experimental, descriptiva correlacional, contó con una muestra de 15 docentes, la técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados correlacionales, evidencian el Sig. 0,016 y el valor de correlación Rho de Spearman 0.607 entre las dos variables. Por tanto, la investigación concluyó que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la gestión educativa de los docentes y del colegio Francisco Huerta Rendón – Ecuador 2018.

Medina (2019) en su tesis de maestría: “Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018”, teniendo como propósito establecer la relación de variables, la muestra fue de 15 docentes. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional. La investigación desarrollo la técnica de la encuesta y del cuestionario. Los resultados correlacionales indican los valores de sig. 0,016; rho 0,608 demuestra que si hay relación significativa. La investigación concluye demostrando que la gestión institucional se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa “Sultana de los Andes” provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018.

Las relaciones interpersonales (RI)son aquellas que van a permitir interactuar a través de la comunicación, trato y el contacto que se desarrolla entre los individuos en diferentes momentos. Para, Peinado y Vallejo (2005) son aquellas capacidades que el ser humano desarrolla y que tiene como fin relacionarse e interactuar con los de su misma especie. Según, Zaldívar (2007), las (RI) tiene un papel elemental en el perfeccionamiento de la comunicación que los individuos desarrolla en el contexto social donde se desenvuelven. De acuerdo, por lo fundamentado las RI son entendidas como las interacciones que se generan cotidianamente entre los compañeros de trabajo o las personas. Las buenas RI

reducen significativamente la intimidación y produce nuevo direccionamiento sobre los objetivos el grupo se haya propuesto. En tal sentido, son las personas que deben encontrarse motivadas a respetarse y estimarse de manera mutua cuando se conocen, sin embargo, cabe la posibilidad de que se creen barreras que obstaculicen las relaciones sociales afectivas. Significando que existen RI de diferentes tipos las cuales se desarrollan de acuerdo con el ámbito o contexto donde se desenvuelve.

Delgado y Ena (2005) manifiesta la existencia de 2 tipos RI: Las relaciones informales. – que son aquellas que tienen su origen de forma espontánea como resultado de la interacción que se ejerce entre las personas como lo es una amistad o las que conforman una institución. un punto significativo en las relaciones informales es que en estas aparecen líderes naturales, los cuales influyen en los demás. Las relaciones formales. – son aquellas que inicialmente sean comunicadas y han sido definidas por quienes dirige a los demás integrantes de una organización formal. En este sentido las RI son uno de los factores principales que en mayor proporción ejercen influencia en el desarrollo institucional. siendo esto importante ya que a partir de aquí se van a desarrollar en las instituciones los equipos de trabajo los cuales pueden ayudar en el mejoramiento de las relaciones entre personas.

Según, Monjas y Gonzales (1998) RI son consideradas como un factor esencial en la vida de las personas, ya que no solamente actúa como un medio para lograr los objetivos sino también como parte esencial de la misma persona. por lo tanto, desarrollar las RI y promocionarlas no es una tarea sencilla y libre, sino que estas deben lograrse de la manera más adecuada para poder mejorar el clima institucional ya que éstas se transforman en una comunidad de aprendizaje. Por lo tanto, las RI se entiende como aquellas relaciones sociales que se desarrollan de manera recíproca entre más de dos personas. Asimismo, éstas están reguladas bajo lineamientos, leyes y normas que formalizan la forma de actuar de los miembros y la institución.

De acuerdo con, Caballo (2007) las RI tienen como propósito pronosticar y esclarecer dentro de una organización el conocimiento que poseen cada una de las personas para alcanzar los objetivos y metas establecidas dentro del plan

estratégico organizacional, de igual manera, a través de la interacción que se desarrolle entre los participantes van a promover el aseguramiento de los requerimientos sociales, debido a que sí aquellos que conforman las instituciones no están satisfecho socialmente no estarán en la capacidad de brindar aporte para que se logre los objetivos institucionales de forma eficaz y eficiente.

Caballo (2007), presenta las siguientes dimensiones para el estudio de las RI: Manejo de la comunicación. – se refieren al manejo que se ejerce a los procesos organizacionales en la transferencia de la información, la cual se suscita con más de dos colaboradores, lo que significa, que una correcta comunicación va a permitir que se desarrollen relaciones de forma clara y comprensible (Caballo, 2007). Ambiente de colaboración. hace referencia al contexto colaborativo donde se desarrollan los procesos donde intervienen el trabajo de varias personas que pertenecen a un mismo equipo, lo cual puede ser observado cuando los trabajadores comparte experiencias o cuando un trabajador brinda su ayuda a otro para que éste resuelva un problema que de manera cotidiana se le presenta (Caballo, 2007). Actitudes socioafectivas. se refiere de la actitud que se muestra hacia las fortalezas que se alcanzan mediante la interacción ejercida de los miembros de una institución, las cuales forman parte de los comportamientos de adaptación de los individuos. En tal sentido, las capacidades socio emocionales que muestran las personas van a influir en el ambiente de trabajo (Caballo, 2007). Resolución de conflictos. son aquellos procedimientos en las que participan las partes involucradas en un problema, las cuales exponen los motivos que han generado el conflicto y que puede ser cooperativos o competitivos, En este sentido, muchos de los conflictos pueden llegar a ser constructivos o destructivos. cuando se generan conflictos con intereses cooperativos o competitivos, son las partes interesadas las que manifiestan las condiciones para que se generen los procesos de solución que puede ser proporcional o integrativa, lo que significa que se deben diseñar estrategias diferentes para cada caso (Caballo, 2007).

Asimismo, se revisaron las teorías de la variable clima institucional que es el que se genera al interior de los factores habituales institucional, los cuales incluyen

diferentes elementos internos generados de sus integrantes y que pueden influir de forma positiva o negativa en las instituciones (Rodríguez, 1995, citado en Dueñas y Bobadilla, 2014).

En este sentido, este está vinculado a todos los aspectos motivacionales de los integrantes de una institución, por lo que se debe considerar que un buen clima institucional se verá reflejado a través del trabajador mediante su satisfacción en las relaciones interpersonales, entusiasmo, colaboración, entre otras, sin embargo, cuando los niveles de satisfacción son bajos esto se genera a raíz de la frustración que presentan los trabajadores o problemas que tienen para satisfacer adecuadamente su requerimiento, por lo tanto, el clima institucional se ve disminuido y se manifiesta mediante estado de desinterés, insatisfacción, entre otros; Asimismo, ante situaciones extremas esta insatisfacción se refleja mediante estado de inconformidad y agresividad (Chiavenato, 2019).

Por lo tanto, el clima institucional se manifiesta producto de la apreciación que los trabajadores tienen sobre los diferentes factores que influyen en sus comportamientos. Entre los factores se puede encontrar los institucionales, grupales y psicológicos que se ponen de manifiesto en aspectos institucionales fundamentales como son la rotación y el rendimiento laboral de las personas (Ucrós y Gamboa, 2010). Estudiar el clima organizacional permite que se realice una reingeniería de los procesos que influyen en el comportamiento de los trabajadores al interior de la institución, así como, de aquellos que permiten planificar y desarrollar cambios al diseño institucional, las conductas y actitudes de sus integrantes.

El clima organizacional influye de manera significativa en el comportamiento a través de las percepciones que se configuran en cada uno de sus miembros respecto a la realidad, rendimiento y motivación como elementos importantes que van a marcar la diferencia de las instituciones. Conocimiento y los cambios institucionales pueden lograrse mediante una comunicación adecuada entre los diferentes niveles jerárquicos, teniendo en consideración, qué es el factor humano el que va a determinar el clima institucional (More y Morey, 2021).

Para, Álvarez (1992) el clima institucional se manifiesta bajo los siguientes factores: actitudes, valores, normas y sentimientos que los trabajadores descubren dentro de las instituciones donde laboran, en tal sentido, el clima institucional se desarrolla como producto de la interacción que se genera de los impulsos propios del colaborador, los estímulos institucionales y las perspectivas que se dan recíprocamente, por lo tanto, vienen a formar parte del tipo estructural que se presenta en la institución y que viene a generar aquella diferencia entre otras y que van a influir en el comportamiento de los individuos que conforman las instituciones.

Para, Chaparro (2006) el clima institucional, motivación, insatisfacción y cultura son términos que se utilizan al interior de las instituciones o en las áreas de recursos humanos. De acuerdo con, Soto (2007) el diagnóstico que se pueda realizar del clima institucional va a permitir que se retroalimenten los procesos que ejerce influencia en el comportamiento institucional, Asimismo, va a permitir que se formulen planes de mejora que se encuentren dirigidos a transformar las conductas y condiciones de los colaboradores a través de la mejora permanente cuyo propósito es optimizar los niveles de motivación y el rendimiento de los colaboradores.

Salazar et al. (2009) sostiene que el clima institucional es aquel donde se ponen de manifiesto las características que fijan la cultura institucional, que se encuentra asociada a un modelo general de conductas compartidas, valores y creencias por parte de los integrantes de una institución, por lo tanto, se convierte en un Pilar fundamental de las instituciones que tienen como propósito ser competitivas y muestran preocupación por sus integrantes, En este sentido, las instituciones buscan de manera permanente un adecuado ambiente de trabajo que les permita maximizar su productividad, significando que las personas son el eje principal de toda institución (Pilligua y Arteaga, 2019).

Teoría del clima institucional de Likert (1968), quién sostiene que la influencia ejercida por las instituciones en el comportamiento de los colaboradores se desarrolla según sus características, Asimismo, ejerce influencia considerando la

percepción que el trabajador se forma de ella, la información y capacidades que se tiene de la institución, en tal sentido, el clima institucional es fundamental para establecer el comportamiento de los trabajadores (Arias y Arias, 2014). En tal sentido, Likert propone 3 elementos que van a conceptualizar a una institución y que afectan significativamente la percepción que se concibe al interior de ésta: Elementos causales: dónde es la independencia que muestra o dirección a el camino donde las instituciones se van a desarrollar y alcanzar los resultados considerando a indicadores como de estructura administrativa, organizacional, actitudes y competencias. Elementos intermedios, los cuales se encuentran direccionados para medir en qué condiciones se encuentra internamente la institución y que se va haber manifestado mediante la toma de decisiones, rendimiento, motivación y la comunicación. Elementos finales, se da como consecuencia de los efectos que producen los factores predecesores y que tiene como propósito conocer los resultados y la productividad institucional (Rodríguez, 2016).

Modelo teórico del clima institucional, Litwin y Stringer (1968) que sostiene el clima institucional está influenciado por los diferentes estilos que los administradores tienen y los factores que se aprecian en el sistema formal, así como de aquellos elementos en el ambiente que influyen las creencias, valores, actitudes y motivación de los colaboradores que la integra. En este sentido, sostiene que en una institución es importante el estilo de dirección para establecer la percepción que se genera del clima institucional y que es de acuerdo a esta percepción que el colaborador va a generar sus propias perspectivas. Para, Tagiuri, (1968) el clima institucional es un elemento del contexto interno institucional que es relativo e influye en las conductas de quienes la integran.

Para el estudiar la variable clima institucional nos guiaremos del modelo propuesto por Martín (2000) quien manifiesta el clima que se desarrolla en las instituciones es producto de la interacción generada entre los factores internos o externos de un contexto determinado. Se establece cuatro dimensiones para el estudio del clima institucional: La comunicación, donde se estudia el nivel de comunicación que se desarrolla entre los grupos internos de una institución y los



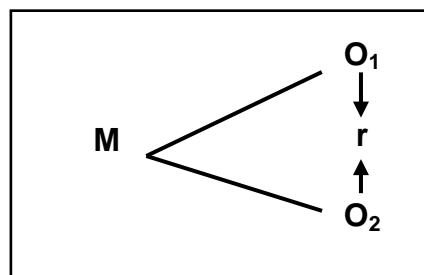
colaboradores, Asimismo, estudia de manera interna y externa los procesos que se desarrolla en el traslado de la información, entre áreas y departamentos, de igual manera estudia el grado de respeto que se tiene los integrantes y aceptación de las propuestas (Martín, 2000). La participación, estudia el grado en que los que conforman una comunidad educativa participan activamente de las propuestas generadas entre los grupos de trabajo y el centro educativo, así como, de nivel formativo, el trabajo colaborativo, la participación de los docentes y el nivel de coordinación que se genera de forma externa e interna (Martín, 2000). La motivación, hace referencia al nivel de motivación que se genera en los profesores dentro del lugar de trabajo desde la perspectiva de como se aprecia el nivel de reconocimiento que la institución de manera integral ofrece a sus trabajadores (Martín, 2000). La confianza, hace referencia a la confianza que se pone de manifiesto desde la percepción del profesor y el nivel de transparencia con las que las relaciones interpersonales entre sus integrantes se desarrolla (Martín, 2000).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica ya que solo se busca brindar un conocimiento sobre la realidad en estudio. Según, Ortiz y García (2016) Son investigaciones que no generan solución a un problema social. Asimismo, el estudio fue no experimental ya que no se manipularan variables solo se realiza su estudio tal como se encuentra en la realidad (Ñaupas et al., 2018). fue de nivel correlacional transversal. Donde se busca establecer la asociación de variables en un momento en específico (Carrasco, 2019) y fue de enfoque cuantitativo que son estudios que admiten la estadística y la valoración numérica para la contrastación de hipótesis.

Diseño



Dónde:

**M**= muestra (Docentes)

**O<sub>1</sub>**= variable relaciones interpersonales

**r**= relación

**O<sub>2</sub>**= variable clima institucional

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1

Relaciones interpersonales

##### Definición conceptual

De acuerdo con, Caballo (2007) las RI tienen como propósito pronosticar y esclarecer dentro de una organización el conocimiento que poseen cada una de las personas para alcanzar los objetivos y metas establecidas dentro del plan estratégico organizacional, de igual manera, a través de la interacción que se

desarrolle entre los participantes van a promover el aseguramiento de los requerimientos sociales, debido a que sí aquellos que conforman las instituciones no están satisfecho socialmente no estarán en la capacidad de brindar aporte para que se logre los objetivos institucionales de forma eficaz y eficiente.

### **Definición operacional**

La variable 1 será medida a través del cuestionario de relaciones interpersonales, el cual contará con las dimensiones, manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos.

### **Indicadores**

Comunicación con pares, emociones, colaborar, decisiones, habilidades, comunica, participa, solución, tolerancia.

**Escala:** ordinal.

## **Variable 2**

Clima institucional

### **Definición conceptual**

Martín (2000) quién manifiesta el clima que se desarrolla en las instituciones es producto de la interacción generada entre los factores internos o externos de un contexto determinado.

### **Definición operacional**

La variable 2 será medida a través del cuestionario de clima institucional que constará con las dimensiones comunicación, participación, motivación y confianza.

### **Indicadores**

Comunicación oportuna, aceptación, reconocimiento, autonomía, motivado, sinceridad, respeto, coordinación y participación.

**Escala:** Ordinal

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población y muestra**

La población se refiere al grupo de elementos (docentes) que se encuentran o pertenecen a un contexto espacial y la muestra es un sub conjunto de la población que se selecciona mediante diferentes métodos (Silvestre y Huamán, 2019). La muestra estuvo constituida por cuarenta docentes de la Escuela de Educación Básica “Pedro J Montero” del Cantón Los Ríos.

**Tabla 1**

*Población y muestra de los docentes.*

<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
17	23	40

*Nota. Registros de asistencia.*

### **Criterios de inclusión**

Docentes que firmaron el asentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

No precisa.

### **Muestreo**

El muestreo fue el no probabilístico por conveniencia donde la elección de la muestra se realiza mediante el criterio del investigador sin utilizar alguna prueba o formula estadística (Carrasco, 2019)

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

La observación fue la técnica utilizada, ya que esta permite entren en contacto con las unidades de estudio y recoger la información necesaria para la investigación (Carrasco, 2019).

### **Instrumentos**

Se utilizó el cuestionario de relaciones interpersonales que fue diseñado con tres opciones de repuesta, fue aplicado mediante un formulario con ayuda de la herramienta Google Fromm, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, estuvo

dirigido a docentes. Asimismo, se utilizó el cuestionario de clima institucional que estuvo estructurado en las dimensiones: comunicación, participación, motivación y confianza, su aplicación se realizó en un tiempo de 15 minutos, con tres opciones de respuesta (Siempre=3; A veces=2; Nunca=1). En este sentido, los instrumentos son recursos físicos donde se apoya el investigador para el levantamiento de la información que se realiza en la muestra que se está investigando (Carrasco, 2019).

La validez de acuerdo con los lineamientos se realizó bajo la apreciación de tres jueces expertos y la fiabilidad con la prueba piloto donde los datos fueron analizados con el Alpha de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

Dentro de los procedimientos se tuvo en consideración los permisos a la institución educativa, se llevó a cabo el proceso de firmas del consentimiento informado, se realizó la prueba piloto y la validez de experto de ambos cuestionarios, consecutivamente se realizó la aplicación de los instrumentos en la muestra de estudio utilizando las herramientas virtuales, se recogieron los datos y fueron colocados en una hoja de Excel para ser exportada y procesado estadísticamente con el SPSS26.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se utilizó la prueba de normalidad Shapiro Wilk para determinar el estadígrafo que a utilizar y con la estadística inferencial se realizó la contrastación de hipótesis, cuyos resultados finalmente se presentaron en tablas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se citará conforme lo reglamenta las normas internacionales APA, la información de los participantes fue confidencial, se desarrolló la investigación utilizando el método científico, las pruebas fueron anónimas y no se divulgó la identidad de los participantes. En este sentido, para, Palomino et al. (2019) son las acciones que se realizan dentro del marco Moral y responsable en investigación.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general de las relaciones interpersonales y el puntaje general del clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Manejo de la comunicación	,902	40	,042
Ambiente de colaboración	,945	40	,049
Actitudes socioafectivas	,942	40	,042
Resolución de conflictos	,966	40	,026
Relaciones interpersonales	,959	40	,015
Clima institucional	,842	40	,023

*Nota: Elaboración propia, Cuestionario (2021)*

Para ello se plantea la siguiente hipótesis

**H<sub>0</sub>:** Los puntajes tienen una distribución normal

**H<sub>1</sub>:** Los puntajes no tienen una distribución normal

Como se observa en la Tabla N° 02, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk. significativa (menor al 5%) para todos los puntajes de las dimensiones y variables, por lo tanto, todos los puntajes mostrados no tienen una distribución normal. Es decir, con estos datos la prueba de hipótesis se realizará con el coeficiente de correlación de Spearman.

**Objetivo General:**

**Tabla 3**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las relaciones interpersonales y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.*

			Puntaje general de las relaciones interpersonales	Puntaje general del clima institucional
Rho de Spearman	Puntaje general de las relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	40	40
Rho de Spearman	Puntaje general del clima institucional	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	40	40

*Nota: Elaboración propia, Cuestionario (2021)*

En la tabla 03, se observa que el valor de  $Rho=0.724$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.001) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. A medida que las relaciones interpersonales aumentan, el clima institucional en docentes aumenta.

**Objetivo específico 01:**

**Tabla 4**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre el manejo de la comunicación y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.*

			Puntaje de la dimensión manejo de la comunicación	Puntaje general del clima institucional
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión manejo de la comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,701 **
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	40	40
	Puntaje general del clima institucional	Coeficiente de correlación	,701 **	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	40	40

*Nota: Elaboración propia, Cuestionario (2021)*

En la tabla 04, se observa que el valor de  $Rho=0.701$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva y el valor de significancia (0.002) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre manejo de la comunicación y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. A medida que el manejo de la comunicación aumente, el clima institucional en docentes aumenta.



## Objetivo específico 02:

**Tabla 5**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre el ambiente de colaboración y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.*

			Puntaje de la dimensión ambiente de colaboración	Puntaje general del clima institucional
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión ambiente de colaboración	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 . 40	,699** ,001 40
	Puntaje general del clima institucional	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,699** ,001 40	1,000 . 40

*Nota: Elaboración propia, Cuestionario (2021)*

En la tabla 05, se observa que el valor de  $Rho=0.699$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.001) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre el ambiente de colaboración y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. A medida que el ambiente de colaboración aumenta, el clima institucional en docentes aumenta.

**Objetivo específico 03:**

**Tabla 6**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las actitudes socioafectivas y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos, 2021.*

			Puntaje de la dimensión actitudes socioafectivas	Puntaje general del clima institucional
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión actitudes socioafectivas	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (unilateral)	.	,005
		N	40	40
Rho de Spearman	Puntaje general del clima institucional	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (unilateral)	,005	.
		N	40	40

*Nota: Elaboración propia, Cuestionario (2021)*

En la tabla 06, se observa que el valor de  $Rho=0.673$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.005) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre las actitudes socioafectivas y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. A medida que las actitudes socioafectivas aumenten, el clima institucional en docentes aumenta.

**Objetivo específico 04:**

**Tabla 7**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la resolución de conflictos y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.*

			Puntaje de la dimensión resolución de conflictos	Puntaje general del clima institucional
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (unilateral)	.	,004
		N	40	40
Spearman	Puntaje general del clima institucional	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (unilateral)	,004	.
		N	40	40

*Nota: Elaboración propia, Cuestionario (2021)*

En la tabla 07, se observa que el valor de  $Rho=0.704$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva y valor de significancia (0.004) es menor al 5%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre resolución de conflictos y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. A medida que la resolución de conflictos aumente, el clima institucional en docentes aumenta.

## V. DISCUSIÓN

En el objetivo principal de la investigación los resultados estadísticos ponen de manifiesto que el valor de  $Rho=0.724$  y su valor de significancia (0.001) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. Encontrándose coincidencia con Gómez (2020) quien encontró en su investigación que las RI y el clima de las instituciones tiene una relación muy significativa  $Rho=0.856$ . Huamanquispe (2018) concluye que las RI muestran relación con el desempeño docente. Tejada (2017) también demostró que el clima de las instituciones tiene relación con las RI. Pereira (2020) encontró una relación positiva entre las RI y la gestión de las instituciones educativas. Medina (2019) asimismo, coincide al encontrar que el clima institucional guarda una estrecha relación con las RI.

Teóricamente se coincide con lo manifestado por Peinado y Vallejo (2005) quienes refieren que las relaciones interpersonales son aquellas capacidades que el ser humano desarrolla y que tiene como fin relacionarse e interactuar con los de su misma especie. Según, Zaldívar (2007), las (RI) tiene un papel elemental en el perfeccionamiento de la comunicación que los individuos desarrolla en el contexto social donde se desenvuelven. De acuerdo, por lo fundamentado las RI son entendidas como las interacciones que se generan cotidianamente entre los compañeros de trabajo o las personas. Las buenas RI reducen significativamente la intimidación y produce nuevo direccionamiento sobre los objetivos el grupo se haya propuesto. En tal sentido, son las personas que deben encontrarse motivadas a respetarse y estimarse de manera mutua cuando se conocen, sin embargo, cabe la posibilidad de qué se creen barreras que obstaculicen las relaciones sociales afectivas. Significando que existen RI de diferentes tipos las cuales se desarrollan de acuerdo con el ámbito o contexto donde se desenvuelve.

Delgado y Ena (2005) manifiesta la existencia de dos tipos RI: Las relaciones informales. – que son aquellas que tienen su origen de forma espontánea como resultado de la interacción que se ejerce entre las personas como lo es una amistad o las que conforman una institución. un punto significativo en las

relaciones informales es que en estas aparecen líderes naturales, los cuales influyen en los demás. Las relaciones formales. – son aquellas que inicialmente sean comunicado y han sido definidas por quienes dirige a los demás integrantes de una organización formal. En este sentido las RI son uno de los factores principales que en mayor proporción ejercen influencia en el desarrollo institucional. siendo esto importante ya que a partir de aquí se van a desarrollar en las instituciones los equipos de trabajo los cuales pueden ayudar en el mejoramiento de las relaciones entre personas.

Según, Monjas y Gonzales (1998) RI son consideradas como un factor esencial en la vida de las personas, ya que no solamente actúa como un medio para lograr los objetivos sino también como parte esencial de la misma persona. por lo tanto, desarrollar las RI y promocionarlas no es una tarea sencilla y libre, sino que estas deben lograrse de la manera más adecuada para poder mejorar el clima institucional ya que éstas se transforman en una Comunidad de aprendizaje. Por lo tanto, las RI se entiende como aquellas relaciones sociales que se desarrollan de manera recíproca entre más de dos personas. Asimismo, éstas están reguladas bajo lineamientos, leyes y normas que formalizan la forma de actuar de los miembros y la institución.

De acuerdo, con Caballo (2007) las RI tienen como propósito pronosticar y esclarecer dentro de una organización el conocimiento que poseen cada una de las personas para alcanzar los objetivos y metas establecidas dentro del plan estratégico organizacional, de igual manera, a través de la interacción que se desarrolle entre los participantes van a promover el aseguramiento de los requerimientos sociales, debido a que sí aquellos que conforman las instituciones no están satisfecho socialmente no estarán en la capacidad de brindar aporte para que se logre los objetivos institucionales de forma eficaz y eficiente.

Rodríguez, 1995 (citado en Dueñas y Bobadilla, 2014) clima institucional que es el que se genera al interior de los factores habituales institucional, los cuales incluyen diferentes elementos internos generado de sus integrantes y que pueden influir de forma positiva o negativa en las instituciones. En este sentido, este está vinculado a todos los aspectos motivacionales de los integrantes de una institución, por lo que se debe considerar que un buen clima institucional se verá

reflejado a través del trabajador mediante su satisfacción en las relaciones interpersonales, entusiasmo, colaboración, entre otras, sin embargo, cuando los niveles de satisfacción son bajos esto se genera a raíz de la frustración que presentan los trabajadores o problemas que tienen para satisfacer adecuadamente su requerimiento, por lo tanto, el clima institucional se ve disminuido y se manifiesta mediante estado de desinterés, insatisfacción, entre otros; Asimismo, ante situaciones extremas esta insatisfacción se refleja mediante estado de inconformidad y agresividad (Chiavenato, 2019).

Por lo tanto, el clima institucional se manifiesta producto de la apreciación que los trabajadores tienen sobre los diferentes factores que influyen en sus comportamientos. entre los factores se puede encontrar los institucionales, grupales y psicológicos que se ponen de manifiesto en aspectos institucionales fundamentales cómo son la rotación y el rendimiento laboral de las personas (Ucrós y Gamboa, 2010). estudiar el clima organizacional permite que se realice una reingeniería de los procesos que influyen en el comportamiento de los trabajadores al interior de la institución, así como, de aquellos que permiten planificar y desarrollar cambios al diseño institucional, las conductas y actitudes de sus integrantes.

El clima institucional influye de manera significativa en el comportamiento a través de las percepciones que se configuran en cada uno de sus miembros respecto a la realidad, rendimiento y motivación como elementos importantes que van a marcar la diferencia de las instituciones. conocimiento y los cambios institucionales pueden lograrse mediante una comunicación adecuada entre los diferentes niveles jerárquicos, teniendo en consideración, qué es el factor humano el que va a determinar el clima institucional (More y Morey, 2021). Para, Álvarez (1992) el clima institucional se manifiesta bajo los siguientes factores: actitudes, valores, normas y sentimientos que los trabajadores descubren dentro de las instituciones donde laboran, en tal sentido, el clima institucional se desarrolla como producto de la interacción que se genera de los impulsos propios del colaborador, los estímulos institucionales y las perspectivas que se dan recíprocamente, por lo tanto, vienen a formar parte del tipo estructural que se presenta en la institución y que viene a generar aquella diferencia entre otras y

que van a influir en el comportamiento de los individuos que conforman las instituciones.

Para, Chaparro (2006) el clima institucional, motivación, insatisfacción y cultura son términos que se utilizan al interior de las instituciones o en las áreas de recursos humanos. De acuerdo con, Soto (2007) el diagnóstico que se pueda realizar del clima institucional va a permitir que se retroalimenten los procesos que ejerce influencia en el comportamiento institucional, Asimismo, va a permitir que se formulen planes de mejora que se encuentren dirigidos a transformar las conductas y condiciones de los colaboradores a través de la mejora permanente cuyo propósito es optimizar los niveles de motivación y el rendimiento de los colaboradores.

Salazar et al. (2009) sostiene que el clima institucional es aquel donde se ponen de manifiesto las características que fijan la cultura institucional, que se encuentra asociada a un modelo general de conductas compartidas, valores y creencias por parte de los integrantes de una institución, por lo tanto, se convierte en un Pilar fundamental de las instituciones que tienen como propósito ser competitivas y muestran preocupación por sus integrantes, En este sentido, las instituciones buscan de manera permanente un adecuado ambiente de trabajo que les permita maximizar su productividad, significando que las personas son el eje principal de toda institución (Pilligua y Arteaga, 2019).

Teoría del clima institucional de Likert (1968), quién sostiene que la influencia ejercida por las instituciones en el comportamiento de los colaboradores se desarrolla según sus características, Asimismo, ejerce influencia considerando la percepción que el trabajador se forma de ella, la información y capacidades que se tiene de la institución, en tal sentido, el clima institucional es fundamental para establecer el comportamiento de los trabajadores (Arias y Arias, 2014). En tal sentido, Likert propone 3 elementos que van a conceptualizar a una institución y que afectan significativamente la percepción que se concibe al interior de ésta: Elementos causales: dónde es la independencia que muestra o dirección a el camino donde las instituciones se van a desarrollar y alcanzar los resultados considerando a indicadores como de estructura administrativa, organizacional, actitudes y competencias. Elementos intermedios, los cuales se encuentran

direccionados para medir en qué condiciones se encuentra internamente la institución y que se va haber manifestado mediante la toma de decisiones, rendimiento, motivación y la comunicación. Elementos finales, se da como consecuencia de los efectos que producen los factores predecesores y que tiene como propósito conocer los resultados y la productividad institucional (Rodríguez, 2016).

Modelo teórico del clima institucional, Litwin y Stringer (1968) que sostiene el clima institucional está influenciado por los diferentes estilos que los administradores tienen y los factores que se aprecian en el sistema formal, así como de aquellos elementos en el ambiente que influyen las creencias, valores, actitudes y motivación de los colaboradores que la integra. En este sentido, sostiene que en una institución es importante el estilo de dirección para establecer la percepción que se genera del clima institucional y que es de acuerdo con esta percepción que el colaborador va a generar sus propias perspectivas. Para, Tagiuri, (1968) el clima institucional es un elemento del contexto interno institucional que es relativo e influye en las conductas de quienes la integran. Para, Martín (2000) el clima institucional es aquel que se desarrolla en las instituciones y es producto de la interacción generada entre los factores internos o externos de un contexto determinado.

En el primero objetivo específico los resultados muestran que el valor de  $Rho=0.701$  y el valor de significancia (0.002) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre manejo de la comunicación y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Los Ríos, 2021. Resultados que coinciden con lo manifestado por Caballo (2007) quien sostiene que el manejo de la comunicación se refiere al manejo que se ejerce a los procesos organizacionales en la transferencia de la información, la cual se suscita con más de dos colaboradores, lo que significa, que una correcta comunicación va a permitir que se desarrollen relaciones de forma clara y comprensible. En este sentido, se relaciona con el clima institucional ya que este influye de manera significativa en el comportamiento a través de las percepciones que se configuran en cada uno de sus miembros respecto a la realidad, rendimiento y motivación



como elementos importantes que van a marcar la diferencia de las instituciones. Conocimiento y los cambios institucionales pueden lograrse mediante una comunicación adecuada entre los diferentes niveles jerárquicos, teniendo en consideración, qué es el factor humano el que va a determinar el clima institucional (More y Morey, 2021).

Del análisis del segundo objetivo específico, los resultados demostraron que el valor de  $Rho=0.699$  y su valor de significancia (0.001) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre el ambiente de colaboración y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. Resultados que coinciden con lo manifestado por Caballo (2007) quien refiere que el ambiente de colaboración es donde se desarrollan los procesos donde intervienen el trabajo de varias personas que pertenecen a un mismo equipo, lo cual puede ser observado cuando los trabajadores comparte experiencias o cuando un trabajador brinda su ayuda a otro para que éste resuelva un problema que de manera cotidiana se le presenta. En este sentido, dentro del clima institucional el diagnóstico que se pueda realizar va a permitir que se retroalimenten los procesos que ejerce influencia en el comportamiento institucional, Asimismo, va a permitir que se formulen planes de mejora que se encuentren dirigidos a transformar las conductas y condiciones de los colaboradores a través de la mejora permanente cuyo propósito es optimizar los niveles de motivación y el rendimiento de los colaboradores (Soto, 2007).

En el tercer objetivo específico, se aprecia que del análisis estadístico los resultados muestran que el valor de  $Rho=0.673$  y su valor de significancia (0.005) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre las actitudes socioafectivas y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021. Coincidiendo los resultados con lo manifestado por Caballo (2007) quien refiere que las actitudes socioafectivas se refiere a la actitud que se muestra hacia las fortalezas que se alcanzan mediante la interacción ejercida de los miembros de una institución, las cuales forman parte de los comportamientos

de adaptación de los individuos. En tal sentido, las capacidades socio emocionales que muestran las personas van a influir en el ambiente de trabajo.

Del cuarto objetivo específico se determinó que el el valor de  $Rho=0.704$  y valor de significancia (0.004) es menor al 5%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre resolución de conflictos y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Los Ríos, 2021. Lo que coincide con lo manifestado por Caballo (2007) quien refiere que la resolución de conflictos son aquellos procedimientos en las que participan las partes involucradas en un problema, las cuales exponen los motivos que han generado el conflicto y que puede ser cooperativos o competitivos, En este sentido, muchos de los conflictos pueden llegar a ser constructivos o destructivos. cuando se generan conflictos con intereses cooperativos o competitivos, son las partes interesadas las que manifiestan las condiciones para que se generen los procesos de solución que puede ser proporcional o integrativa, lo que significa que se deben diseñar estrategias diferentes para cada caso (Caballo, 2007).

## VI. CONCLUSIONES

1. Con un valor de  $Rho=0.724$  y la significancia (0.001) menor al 1%. Se concluye, que sí existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.
2. Con un valor de  $Rho=0.701$  y significancia (0.002) menor al 1%. Se concluye, que sí existe relación significativa entre manejo de la comunicación y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.
3. Con el valor de  $Rho=0.699$  y significancia (0.001) menor al 1%. Se concluye, que sí existe relación significativa entre el ambiente de colaboración y el clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.
4. Con el valor de  $Rho=0.673$  y significancia (0.005) menor al 1%. Permite afirmar, que sí existe relación significativa entre las actitudes socioafectivas y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.
5. Con el valor de  $Rho=0.704$  y significancia (0.004) menor al 5%. Se concluye, que sí existe relación significativa entre resolución de conflictos y clima institucional en docentes de una Institución Educativa, Los Ríos. 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Continuar fomentando y fortaleciendo las relaciones interpersonales entre los directivos, docentes y todo el personal de la institución a través de reuniones de trabajo, reuniones de confraternidad, trabajo en equipo. Etc.
- 2.** Fomentar la comunicación asertiva, empatía y cordialidad a través de talleres vivenciales, actividades lúdicas, dinámicas entre los estudiantes y personal que labora en la institución.
- 3.** Desarrollar en entre los docentes equipo muticplinaris para fortalecer el trabajo colaborativo a través de elaboración de proyectos de desarrollo institucional.
- 4.** Considerar en la planificación anual programas de relaciones interpersonales donde se trabajen temas de gestión emocional, comunicación institucional, trabajo colaborativo entre otros.
- 5.** Capacitarse haciendo uso de las diferentes herramientas digitales, que fortalezcan las relaciones interpersonales y la comunicación online.

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. (1992). El constructo Clima Organizacional: concepto, teorías investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1,2), 27–30.
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300010>
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Siglo XXI. <https://es.scribd.com/document/357232028/Caballo-Vicente-Manual-de-evaluacion-y-entrenamiento-de-las-habilidades-sociales-pdf>
- Campos, B. (2012). *Organización de empresa: estructura, procesos y modelo*. Madrid: Pirámide.
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (S. Marcos (ed.)).
- Chaparro, E. L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Innovar*, 16(28), 7–32. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=7982F0BC752084FECB2B50C4B35C4AA9.dialnet01?codigo=2384677>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (Décima Edi). McGrawHill.
- Delgado, G. S., & Ena, V. B. (2005). *Recursos humanos: administración y finanzas*. Thomson-Paraninfo.
- Dueñas Cáceres, R., & Bobadilla Quispe, M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri- Perú, 2013. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 39–49. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867005>
- El economista. (2019). *El índice promedio de rotación laboral llega a 20,7% en las empresas peruanas*. Eleconomistaamerica.Pe. <https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10257100/12/19/El-indice-promedio-de-rotacion-laboral-llega-a-207-en-las-empresas-peruanas.html>
- ESAN. (2020). *¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? | Recursos Humanos | Apuntes empresariales | ESAN*. Conexiónesan. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un->

buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/

- Gestión. (2019). *Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes."* Gestión Noticias; NOTICIAS GESTIÓN.  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Gómez, L. (2020). Relaciones humanas y clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 9(2), 1619–1627.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14612>
- Huamanquispe, G. (2018). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. 50723 "Cecilia Túpac Amaru", Santiago, Cusco* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6413/EDMhuhug.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Likert, R. (1968). *El Factor Humano en la Empresa: su dirección y valoración*. Bilbao: Deusto.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. División de Investigación, Escuela de Graduados en Administración de Empresas, Universidad de Harvard.
- Martín, B. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103–117. <https://www.raco.cat/index.php/Educación/article/view/20736/20576>
- Medina, G. P. L. (2019). Gestión institucional y relaciones interpersonales de los docentes de una unidad educativa provincia de Chimborazo, Ecuador, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38236/Medina\\_GPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38236/Medina_GPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monjas, C. I., & Gonzales, M. B. de la P. (1998). *Las habilidades sociales en el currículo* (Issue 146). España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.  
<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP08661.pdf&area=E>
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(SPE2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (E. de la U (ed.)).
- Ortiz, U. F. G., & García, M. del P. (2016). *Metodología de la investigación. El proceso y sus técnicas*. LIMUSA.
- Palomino, O. J. A., Peña, C. J. D., Zevallos, Y. G., & Orizano, Q. L. A. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. (S. Marcos (ed.)).

- Peinado, & Vallejo. (2005). *Comportamientos de las organizaciones*. Editorial McGraw- Hill. España:
- Pereira, H. G. del R. (2020). Relaciones interpersonales y la calidad de la gestión educativa de los docentes del colegio “Francisco Huerta Rendón”, Ecuador, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV* (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Pilligua, L. C. F., & Arteaga, U. F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación En Valores. Universidad de Carabobo.*, 1, 25. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Salazar, E. J., Guadalupe, Guerrero, P. J. C., Machado, R. Y. B., & Cañedo, A. R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67–75. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Silvestre, M. I., & Huamán, N. C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y redacción de la tesis universitaria*. (S. Marcos (ed.)).
- Soto, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: Impacto en las emociones*. México: Thomson Learning.
- Tagiuri, R. (1968). *El concepto de clima organizacional; en R. Tagiuri & GH Litwin (ed s.) Clima organizacional: Exploraciones de un concepto*. División de Investigación , Escuela de Graduados en Administración de Empresas, Universidad de Harvard.
- Tejada, A. R. (2017). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacchua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016*. 1–91. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4595/EDMteaur.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 1, 179–190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>
- Zaldívar. (2007). *Comportamiento en las organizaciones*. Editorial Interamericana S.A. de CV. México.

## ANEXOS

### Operacionalización de variables (Anexo N°1)

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Relaciones interpersonales</b>	De acuerdo con, Caballo (2007) las RI tienen como propósito pronosticar y esclarecer dentro de una organización el conocimiento que poseen cada una de las personas para alcanzar los objetivos y metas establecidas dentro del plan estratégico organizacional, de igual manera, a través de la interacción que se desarrolle entre los participantes van a promover el aseguramiento de los requerimientos sociales, debido a que sí aquellos que conforman las instituciones no están satisfecho socialmente no estarán en la capacidad de brindar aporte para que se logre los objetivos institucionales de forma eficaz y eficiente.	La variable 1 será medida a través del cuestionario de relaciones interpersonales, el cual contará con las dimensiones, manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos.	Manejo de la comunicación.	Comunicación con pares	1, 2, 3, 4, 6, 8	<b>Ordinal</b>
			Ambiente de colaboración.	Emociones	5, 7	
				Colaborar	9, 15	
			Actitudes socioafectivas.	Decisiones	11, 12, 13	
				Habilidades	10, 14	
				Comunica	16, 17, 23	
			Resolución de conflictos	Participa	18, 19, 20, 21, 22	
				Solución	25, 27	
				Tolerancia	24, 26, 28	
			<b>Clima institucional</b>	Martín (2000) quién manifiesta el clima que se desarrolla en las instituciones es producto de la interacción generada entre los factores internos o externos de un contexto determinado.	La variable 2 será medida a través del cuestionario de clima institucional que contará con las dimensiones comunicación, participación, motivación y confianza.	
Motivación	Aceptación	3, 4, 5				
	Reconocimiento	8, 9				
Confianza	Autonomía	10, 11				
	Motivado	7				
	Sinceridad	12, 13				
Participación	Respeto	14, 15				
	Coordinación	19				
	Participación	16, 17, 18				



## Instrumentos de recolección de datos (Anexo N°2)

### Ficha técnica

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario de Relaciones Interpersonales</b>
<b>Autor:</b>	Medina Granda, Patricia Lorena (2019)
<b>Adaptado por:</b>	Rosado Peñafiel, Francisca Aura (2021)
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Relaciones Interpersonales
<b>Lugar de aplicación</b>	Escuela de Educación Básica “Pedro J Montero” del Cantón Los Ríos.
<b>Forma de aplicación</b>	Individual/grupal
<b>Descripción</b>	El cuestionario es un instrumento, que ha sido diseñado para medir las Relaciones Interpersonales de los docentes de forma individual o grupal. Está constituido por cuatro dimensiones manejo de comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas, resolución de conflictos.

## CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

### Instrucciones

Estimado docente lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.  
Las preguntas tienen tres opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones.

PRIMERA VARIABLE		Escala de medición		
RELACIONES INTERPERSONALES		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
<b>Manejo de comunicación</b>				
1	Mantiene comunicación con sus pares y directivos de manera fluida			
2	Conversa en grupo sobre temas que involucran el desarrollo de las actividades académicas.			
3	Expresa verbalmente afirmaciones positivas ante sus pares y directivos de la institución educativa.			
4	Defiende sus derechos y emite opiniones respetando la opinión de los demás			
5	Expresa sus emociones ante los demás.			
6	Realiza actividades proactivas en conjunto con los docentes de la institución Educativa.			
7	Expresa libremente y de manera espontánea sus pensamientos e ideas			
8	Comunica de manera creativa sus preocupaciones			
<b>Ambiente de colaboración</b>				
9	Al colaborar con sus pares mide los riesgos antes de tomar una decisión			
10	Admite sus errores ante los demás cuando realiza trabajo colaborativo			
11	Realiza en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores			
12	Toma decisiones que generan dificultades para la Institución			
13	Esta dispuesto a negociar y dar solución a temas complejos para beneficio de la institución.			
14	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal			
15	Tiene claro los objetivos institucionales y colabora para que estos se alcancen.			
<b>Actitudes socioafectivas</b>				
16	Tiene claro y comunica entre sus pares la su visión y misión institucional.			
17	Promueve la buena comunicación con sus compañeros de trabajo.			
18	Participa en la planificación de las actividades institucionales			
19	Hace agradable los momentos en la Institución a pesar de las dificultades			
20	Participa activamente para que se alcance un clima adecuado de trabajo en la Institución			
21	Se siente motivado en participar en las actividades de la Institución			
22	Se compromete y colabora con los objetivos de la Institución			
23	Genera espacios de dialogo profesional con sus pares			
<b>Resolución de conflictos</b>				
24	Cumple con sus funciones buscando la armonía institucional			
25	Soluciona los problemas que se generan dentro del aula donde es tutor			
26	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo			
27	Es asertivo para manejar los problemas con sus pares			
28	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y docentes			

## Ficha técnica

---

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario de Clima Institucional</b>
<b>Autor:</b>	Flores Ríos, Juan Bautista (2020)
<b>Adaptado por:</b>	Rosado Peñafiel, Francisca Aura (2021)
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Clima Institucional
<b>Lugar de aplicación</b>	Escuela de Educación Básica “Pedro J Montero” del Cantón Los Ríos
<b>Forma de aplicación</b>	Individual/grupal
<b>Descripción</b>	El cuestionario es un instrumento para medir el clima institucional de los docentes de forma individual o grupal. Está constituido por cuatro dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación.

---

## CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

### Instrucciones

Estimado docente lea detenidamente cada una de las preguntas y responda. Las preguntas tienen tres opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones.

PRIMERA VARIABLE		Escala de medición		
CLIMA INSTITUCIONAL		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
<b>Comunicación</b>				
<b>N°</b>				
1	Percibes una comunicación permanente entre los docentes de la Institución Educativa donde laboras			
2	Se traslada de manera oportuna la información en la Institución Educativa			
3	Consideras que los docentes aceptan las propuestas de los directivos de la Institución Educativa			
4	Considera que los docentes aceptan las normas internas establecidas por las autoridades de la Institución Educativa			
5	Considera que los docentes respetan los espacios y horarios en la Institución Educativa			
6	Consideras que existe una adecuada comunicación entre los docentes encargados de las áreas académicas de la Institución Educativa			
<b>Motivación</b>				
7	Considera que los docentes se sienten motivados de laborar en su Institución Educativa			
8	Percibe usted que los docentes son reconocidos por la labor que desempeñan en la Institución Educativa			
9	Considera usted que el prestigio de los docentes es valorado por la Institución Educativa			
10	Cree que los docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa			
11	Considera que existe entre los docentes un nivel elevado de relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa			
<b>Confianza</b>				
12	Considera que entre los docentes existe un alto grado de confianza dentro de la Institución Educativa			
13	Considera usted que entre los docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa			
14	Observa usted que entre los docentes existe un grado de respeto dentro de la Institución Educativa			
15	Percibe usted que entre los docentes existe un trato amical dentro de la Institución Educativa			
<b>Participación</b>				
16	Considera que los docentes participan activamente en las actividades programadas por la Institución Educativa			
17	Percibe que entre los docentes se propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa			
18	Considera que los docentes participan en las diferentes comisiones que se forman dentro de la institución Educativa			
19	Considera usted que los docentes tienen una buena coordinación dentro de la Institución Educativa			

## Confiabilidad y validación de instrumentos (Anexo n°3)

### Cuestionario de relaciones interpersonales

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	28

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	67,50	56,944	,534	,821
P2	67,50	58,500	,556	,823
P3	67,70	62,678	-,030	,842
P4	67,50	60,944	,137	,836
P5	67,60	58,711	,340	,829
P6	67,90	55,433	,549	,820
P7	67,50	56,944	,777	,817
P8	67,40	60,267	,367	,829
P9	67,70	57,567	,353	,829
P10	67,50	56,944	,777	,817
P11	67,70	65,122	-,219	,853
P12	67,70	55,344	,665	,816
P13	67,40	58,711	,612	,823
P14	67,60	60,267	,288	,830
P15	67,80	57,511	,647	,820
P16	67,60	58,044	,318	,830
P17	68,20	61,511	,052	,841
P18	67,70	54,900	,710	,814
P19	67,90	62,100	-,010	,847
P20	67,50	56,944	,777	,817
P21	67,60	67,156	-,419	,855
P22	67,60	56,933	,724	,818
P23	67,80	58,178	,559	,823
P24	68,10	53,656	,657	,814
P25	67,90	53,878	,686	,813
P26	67,30	61,122	,328	,830
P27	67,40	58,933	,577	,824
P28	68,80	61,067	,118	,837

## Cuestionario de clima institucional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	19

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	52,10	9,433	,927	,836
P2	52,20	7,733	,910	,828
P3	52,00	11,333	,000	,864
P4	52,00	11,333	,000	,864
P5	52,10	9,433	,927	,836
P6	52,20	9,733	,541	,851
P7	52,10	9,433	,927	,836
P8	52,10	11,211	,010	,871
P9	52,00	11,333	,000	,864
P10	52,10	11,656	-,196	,878
P11	52,10	9,433	,927	,836
P12	52,20	9,289	,726	,841
P13	52,20	9,289	,726	,841
P14	52,00	11,333	,000	,864
P15	52,10	11,656	-,196	,878
P16	52,20	9,289	,726	,841
P17	52,10	11,211	,010	,871
P18	52,00	11,333	,000	,864
P19	52,20	9,289	,726	,841

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

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Manejo de comunicaciones</b>								
1.	Mantiene comunicación con su pares y directivos de manera fluida	x		x		x		
2.	Conversa en grupo sobre temas que involucran el desarrollo de las actividades académicas.	x		x		x		
3.	Expresa verbalmente afirmaciones positivas ante sus pares y directivos de la institución educativa.	x		x		x		
4.	Defiende sus derechos y emite opiniones respetando la opinión de los demás	x		x		x		
5.	Expresa sus emociones ante los demás.	x		x		x		
6.	Realiza actividades proactivas en conjunto con los docentes de la institución Educativa.	X		X		X		
7.	Expresa libremente y de manera espontánea sus pensamientos e ideas							
8.	Comunica de manera creativa sus preocupaciones							
<b>Dimensión: Ambiente de colaboración</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9.	Al colaborar con sus pares mide los riesgos antes de tomar una decisión	x		x		x		
10.	Admite sus errores ante los demás cuando realiza trabajo colaborativo	x		x		x		
11.	Realiza en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores	x		x		x		
12.	Toma decisiones que generan dificultades para la Institución							
13.	Esta dispuesto a negociar y dar solución a temas complejos para beneficio de la institución.							
14.	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal	x		x		x		
15.	Tiene claro los objetivos institucionales y colabora para que estos se alcancen.	x		x		x		
<b>Dimensión: Actitudes socioafectivas</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16.	Tiene claro y comunica entre sus pares la su visión y misión institucional.	x		x		x		
17.	Promueve la buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
18.	Participa en la planificación de las actividades institucionales	X		X		X		
19.	Hace agradable los momentos en la Institución a pesar de las dificultades	X		X		X		
20.	Participa activamente para que se alcance un clima adecuado de trabajo en la Institución							
21.	Se siente motivado en participar en las actividades de la Institución							
22.	Se compromete y colabora con los objetivos de la Institución							
23.	Genera espacios de dialogo profesional con sus pares							
<b>Dimensión: Resolución de conflictos</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24.	Cumple con sus funciones buscando la armonía institucional	x		x		x		
25.	Soluciona los problemas que se generan dentro del aula donde es tutor	x		x		x		
26.	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo							
27.	Es asertivo para manejar los problemas con sus pares							
28.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y docentes							

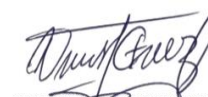
**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**

INIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Cruz Rodríguez Wilson Dante DNI: 17929581  
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

**03 de octubre del 2021.**

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



 Dr. CRUZ RODRÍGUEZ WILSON DANTE  
 N° CPPe: 0306923

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

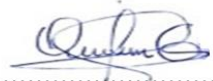
Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Manejo de comunicaciones</b>								
1.	Mantiene comunicación con sus pares y directivos de manera fluida	x		x		x		
2.	Conversa en grupo sobre temas que involucran el desarrollo de las actividades académicas.	x		x		x		
3.	Expresa verbalmente afirmaciones positivas ante sus pares y directivos de la institución educativa.	x		x		x		
4.	Defiende sus derechos y emite opiniones respetando la opinión de los demás	x		x		x		
5.	Expresa sus emociones ante los demás.	x		x		x		
6.	Realiza actividades proactivas en conjunto con los docentes de la institución Educativa.	x		x		x		
7.	Expresa libremente y de manera espontánea sus pensamientos e ideas							
8.	Comunica de manera creativa sus preocupaciones							
<b>Dimensión: Ambiente de colaboración</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9.	Al colaborar con sus pares mide los riesgos antes de tomar una decisión	x		x		x		
10.	Admite sus errores ante los demás cuando realiza trabajo colaborativo	x		x		x		
11.	Realiza en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores	x		x		x		
12.	Toma decisiones que generan dificultades para la Institución							
13.	Esta dispuesto a negociar y dar solución a temas complejos para beneficio de la institución.							
14.	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal	x		x		x		
15.	Tiene claro los objetivos institucionales y colabora para que estos se alcancen.	x		x		x		
<b>Dimensión: Actitudes socioafectivas</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16.	Tiene claro y comunica entre sus pares la su visión y misión institucional.	x		x		x		
17.	Promueve la buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
18.	Participa en la planificación de las actividades institucionales	x		x		x		
19.	Hace agradable los momentos en la Institución a pesar de las dificultades	x		x		x		
20.	Participa activamente para que se alcance un clima adecuado de trabajo en la Institución							
21.	Se siente motivado en participar en las actividades de la Institución							
22.	Se compromete y colabora con los objetivos de la Institución							
23.	Genera espacios de dialogo profesional con sus pares							
<b>Dimensión: Resolución de conflictos</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24.	Cumple con sus funciones buscando la armonía institucional	x		x		x		
25.	Soluciona los problemas que se generan dentro del aula donde es tutor	x		x		x		
26.	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo							
27.	Es asertivo para manejar los problemas con sus pares							
28.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y docentes							

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):  
 INIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Omayra Elis Flores Guarizo DNI: 43747867  
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

03 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado  
 (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.  
 (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



.....  
 Nº colegiatura 2143747867  
 DNI: 43747867



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

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Manejo de comunicaciones</b>								
1.	Mantiene comunicación con su pares y directivos de manera fluida	x		x		x		
2.	Conversa en grupo sobre temas que involucran el desarrollo de las actividades académicas.	x		x		x		
3.	Expresa verbalmente afirmaciones positivas ante sus pares y directivos de la institución educativa.	x		x		x		
4.	Defiende sus derechos y emite opiniones respetando la opinión de los demás	x		x		x		
5.	Expresa sus emociones ante los demás.	x		x		x		
6.	Realiza actividades proactivas en conjunto con los docentes de la institución Educativa.	X		X		X		
7.	Expresa libremente y de manera espontánea sus pensamientos e ideas							
8.	Comunica de manera creativa sus preocupaciones							
<b>Dimensión: Ambiente de colaboración</b>								
9.	Al colaborar con sus pares mide los riesgos antes de tomar una decisión	x		x		x		
10.	Admite sus errores ante los demás cuando realiza trabajo colaborativo	x		x		x		
11.	Realiza en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores	x		x		x		
12.	Toma decisiones que generan dificultades para la Institución							
13.	Esta dispuesto a negociar y dar solución a temas complejos para beneficio de la institución.							
14.	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal	x		x		x		
15.	Tiene claro los objetivos institucionales y colabora para que estos se alcancen.	x		x		x		
<b>Dimensión: Actitudes socioafectivas</b>								
16.	Tiene claro y comunica entre sus pares la su visión y misión institucional.	x		x		x		
17.	Promueve la buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
18.	Participa en la planificación de las actividades institucionales	X		X		X		
19.	Hace agradable los momentos en la Institución a pesar de las dificultades	X		X		X		
20.	Participa activamente para que se alcance un clima adecuado de trabajo en la Institución							
21.	Se siente motivado en participar en las actividades de la Institución							
22.	Se compromete y colabora con los objetivos de la Institución							
23.	Genera espacios de dialogo profesional con sus pares							
<b>Dimensión: Resolución de conflictos</b>								
24.	Cumple con sus funciones buscando la armonía institucional	x		x		x		
25.	Soluciona los problemas que se generan dentro del aula donde es tutor	x		x		x		
26.	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo							
27.	Es asertivo para manejar los problemas con sus pares							
28.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y docentes							

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**
**INIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Yacín Shirley Timoteo Mauricio

**DNI:** 42740697

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Lic. en educación

3 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

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

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


  
 .....
   
**Mg. Yacín Shirley Timoteo Mauricio**
  
**DNI: 42740697**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL**

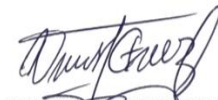
Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Comunicación</b>								
1.	Percibes una comunicación permanente entre los docentes de la Institución Educativa donde laboras	x		x		x		
2.	Se traslada de manera oportuna la información en la Institución Educativa	x		x		x		
3.	Consideras que los docentes aceptan las propuestas de los directivos de la Institución Educativa	x		x		x		
4.	Considera que los docentes aceptan las normas internas establecidas por las autoridades de la Institución Educativa	x		x		x		
5.	Considera que los docentes respetan los espacios y horarios en la Institución Educativa	x		x		x		
6.	Consideras que existe una adecuada comunicación entre los docentes encargados de las áreas académicas de la Institución Educativa	X		X		X		
<b>Dimensión: Motivación</b>								
7.	Considera que los docentes se sienten motivados de laborar en su Institución Educativa	x		x		x		
8.	Percibe usted que los docentes son reconocidos por la labor que desempeñan en la Institución Educativa	x		x		x		
9.	Considera usted que el prestigio de los docentes es valorado por la Institución Educativa	x		x		x		
10.	Cree que los docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa	x		x		x		
11.	Considera que existe entre los docentes un nivel elevado de relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
<b>Dimensión: Confianza</b>								
12.	Considera que entre los docentes existe un alto grado de confianza dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
13.	Considera usted que entre los docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
14.	Observa usted que entre los docentes existe un grado de respeto dentro de la Institución Educativa	X		X		X		
15.	Percibe usted que entre los docentes existe un trato amical dentro de la Institución Educativa	X		X		X		
<b>Dimensión: Participación</b>								
16.	Considera que los docentes participan activamente en las actividades programadas por la Institución Educativa	X		X		X		
17.	Percibe que entre los docentes se propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa	X		X		X		
18.	Considera que los docentes participan en las diferentes comisiones que se forman dentro de la institución Educativa	X		X		X		
19.	Considera usted que los docentes tienen una buena coordinación dentro de la Institución Educativa							

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):  
 INIACIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Cruz Rodríguez Wilson Dante DNI: 17929581  
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

03 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE  
 N° CPP: 0306923

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Comunicación</b>								
1.	Percibes una comunicación permanente entre los docentes de la Institución Educativa donde laboras	x		x		x		
2.	Se traslada de manera oportuna la información en la Institución Educativa	x		x		x		
3.	Consideras que los docentes aceptan las propuestas de los directivos de la Institución Educativa	x		x		x		
4.	Considera que los docentes aceptan las normas internas establecidas por las autoridades de la Institución Educativa	x		x		x		
5.	Considera que los docentes respetan los espacios y horarios en la Institución Educativa	x		x		x		
6.	Consideras que existe una adecuada comunicación entre los docentes encargados de las áreas académicas de la Institución Educativa	X		X		X		
<b>Dimensión: Motivación</b>								
7.	Considera que los docentes se sienten motivados de laborar en su Institución Educativa	x		x		x		
8.	Percibe usted que los docentes son reconocidos por la labor que desempeñan en la Institución Educativa	x		x		x		
9.	Considera usted que el prestigio de los docentes es valorado por la Institución Educativa	x		x		x		
10.	Cree que los docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa	x		x		x		
11.	Considera que existe entre los docentes un nivel elevado de relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
<b>Dimensión: Confianza</b>								
12.	Considera que entre los docentes existe un alto grado de confianza dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
13.	Considera usted que entre los docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
14.	Observa usted que entre los docentes existe un grado de respeto dentro de la Institución Educativa	X		X		X		
15.	Percibe usted que entre los docentes existe un trato amical dentro de la Institución Educativa	X		X		X		
<b>Dimensión: Participación</b>								
16.	Considera que los docentes participan activamente en las actividades programadas por la Institución Educativa	X		X		X		
17.	Percibe que entre los docentes se propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa	X		X		X		
18.	Considera que los docentes participan en las diferentes comisiones que se forman dentro de la institución Educativa	X		X		X		
19.	Considera usted que los docentes tienen una buena coordinación dentro de la Institución Educativa							

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

NIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Omayra Elis Flores Guarnizo DNI: 43747867

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

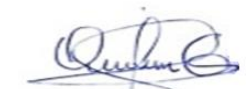
03 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

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

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



Nº colegiatura 2143747867  
DNI: 43747867

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Comunicación</b>								
1.	Percibes una comunicación permanente entre los docentes de la Institución Educativa donde laboras	x		x		x		
2.	Se traslada de manera oportuna la información en la Institución Educativa	x		x		x		
3.	Consideras que los docentes aceptan las propuestas de los directivos de la Institución Educativa	x		x		x		
4.	Considera que los docentes aceptan las normas internas establecidas por las autoridades de la Institución Educativa	x		x		x		
5.	Considera que los docentes respetan los espacios y horarios en la Institución Educativa	x		x		x		
6.	Consideras que existe una adecuada comunicación entre los docentes encargados de las áreas académicas de la Institución Educativa	X		X		X		
<b>Dimensión: Motivación</b>								
7.	Considera que los docentes se sienten motivados de laborar en su Institución Educativa	x		x		x		
8.	Percibe usted que los docentes son reconocidos por la labor que desempeñan en la Institución Educativa	x		x		x		
9.	Considera usted que el prestigio de los docentes es valorado por la Institución Educativa	x		x		x		
10.	Cree que los docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa	x		x		x		
11.	Considera que existe entre los docentes un nivel elevado de relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
<b>Dimensión: Confianza</b>								
12.	Considera que entre los docentes existe un alto grado de confianza dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
13.	Considera usted que entre los docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	x		x		x		
14.	Observa usted que entre los docentes existe un grado de respeto dentro de la Institución Educativa	X		X		X		
15.	Percibe usted que entre los docentes existe un trato amical dentro de la Institución Educativa	X		X		X		
<b>Dimensión: Participación</b>								
16.	Considera que los docentes participan activamente en las actividades programadas por la Institución Educativa	X		X		X		
17.	Percibe que entre los docentes se propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa	X		X		X		
18.	Considera que los docentes participan en las diferentes comisiones que se forman dentro de la institución Educativa	X		X		X		
19.	Considera usted que los docentes tienen una buena coordinación dentro de la Institución Educativa							

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

INDICACIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Yacín Shirley Timoteo Mauricio

DNI: 42740697

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

03 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

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

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes



.....  
**Mg. Yacín Shirley Timoteo Mauricio**  
 DNI: 42740697



## CLIMA INSTITUCIONAL

Su j.	COMUNICACIÓN						MOTIVACIÓN					CONFIANZA					PARTICIPACIÓN				TOT AL		
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9				
1	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3	7	3	2	3	3	1	48
2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	53
3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	23	3	71	
4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	54
5	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	4	3	3	1	3	0	3	3	2	3	1	50
6	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	53	
7	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	2	3	3	3	1	2	2	2	2	8	52
8	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	9	46
9	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	50
10	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	49
11	3	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	9	3	2	3	3	1	47
12	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	54
13	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	54
14	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	52
15	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	2	3	0	3	2	2	2	9	49
16	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	57
17	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	2	2	8	50
18	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	8	3	3	2	2	1	51
19	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	6	40
20	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	56
21	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	0	55
22	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	57
23	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	2	0	3	3	1	2	9	47
24	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	2	3	9	54
25	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	9	3	3	1	2	9	46
26	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	9	54
27	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	9	3	3	2	1	9	51	
28	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	2	2	8	52
29	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	0	2	2	1	3	8	42
30	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	1	2	8	3	3	1	3	1	46
31	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	9	1	3	1	3	8	50

32	3	3	3	3	3	3	1 8	3	3	3	3	3	1 5	3	2	1	3	9	3	3	3	3	1 2	54
33	3	3	3	3	3	3	1 8	2	3	3	3	3	1 4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1 1	54
34	3	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	1 3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1 0	53
35	3	3	3	3	3	3	1 8	0	3	3	3	3	1 2	3	3	3	3	1	3	3	0	3	9	51
36	3	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	1 3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1 0	53
37	3	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	1 3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1 0	53
38	3	3	3	3	3	3	1 8	2	3	3	3	3	1 4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1 2	56
39	3	3	3	3	3	3	1 8	2	3	3	3	3	1 4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1 1	55
40	3	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	1 3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	9	51

**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "PEDRO J MONTERO"**  
RCTO. JAUNECHÉ - CANTÓN PALENQUE PROV. DE LOS RÍOS  
CORREO ELECTRÓNICO: eebpedrojmontero@gmail.com  
CÓDIGO AMIE: 12H01486

Vinces, 15 de octubre de 2021

Lcda.

**Francisca Aura Rosado Peñafiel**

**Estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la  
Universidad César Vallejo**

**Ciudad**

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo. A través del presente doy contestación a su solicitud emitida para que pueda desarrollar su proyecto de investigación titulado **Relaciones interpersonales y clima institucional en docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021**. Ante lo cual autorizo para que se ejecute.

Particular que comunico para fines consiguientes.

Atentamente.



.....  
**LCDA. BERTHA AREVALO HURTADO**  
**DIRECTORA**  
**C.I 1204848723**



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA**  
**"PEDRO J. MONTERO"**  
RCTO. JAUNECHÉ - PALENQUE