



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima Laboral y relaciones Interpersonales en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado Poma -Ccollcabamba-2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR**

Condori Pinto, Roger ([orcid.org/0000-0003-2818-3972](https://orcid.org/0000-0003-2818-3972))

**ASESOR:**

Dr. Flores Limo, Fernando Antonio ([orcid.org/0000-0002-3739-1274](https://orcid.org/0000-0002-3739-1274))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus niveles

LIMA– PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi esposa e hijos, que son la razón de mi superación. A mis queridos padres, por darme la vida a quienes agradezco, por el apoyo incondicional, porque me incentivaron para estudiar este grado académico de maestría y ser siempre perseverante para cualquier reto que se presente en mi recorrer de la vida.

## **Agradecimiento**

A los directivos, docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada “Manuel González Prada” del centro poblado Poma Ccolccabamba del distrito de Querobamba, Provincia de Sucre, región Ayacucho, por brindarme el apoyo y el espacio para realizar mi trabajo de investigación.

A los maestros de la Universidad Privada César Vallejo Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Educación, sobre todo a los maestros de Administración Educativa por brindarme una formación de calidad durante el estudio, y así volcar el aprendizaje emprendido en los estudiantes y la sociedad.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b>	.ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	.iv
<b>Índice de tablas</b>	.v
<b>Índice de figuras</b>	vi
<b>Resumen</b>	vii
<b>Abstract</b>	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	.16
<b>3.1 Tipo y diseño de la investigación</b>	16
<b>3.2 Variables y operacionalización</b>	17
<b>3.3 Población, muestra</b>	18
<b>3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos</b>	18
<b>3.5 Procedimientos</b>	19
<b>3.6 Método de análisis de datos</b>	20
<b>3.7 Aspectos éticos</b>	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	21
<b>V. DISCUSIÓN</b>	31
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	37
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	38
<b>REFERENCIAS</b>	.39
<b>ANEXOS</b>	47

## Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencias del clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa .....	21
Tabla 2. Frecuencias de las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	22
Tabla 3. Frecuencias del estilo de liderazgo de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	23
Tabla 4. Frecuencias del compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	24
Tabla 5. Frecuencias de las habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	25
Tabla 6. Test de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Shapiro-Wilk	.26
Tabla 7. Relación entre clima organizacional y relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	27
Tabla 8. Relación entre habilidades comunicativas y clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa .....	28
Tabla 9. Relación entre compromiso organizacional y clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa .....	29
Tabla 10. Relación entre estilo de liderazgo y clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	30

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	.....21
Figura 2. Nivel de las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	22
Figura 3. Nivel del estilo de liderazgo de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	.23
Figura 4. Nivel del compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	24
Figura 5. Nivel de las habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo en una institución educativa	25

## Resumen

El clima es muy importante en todo ámbito laboral porque permite que cada organización pueda cumplir los objetivos y metas, es por ello que todo colaborador debe cooperar y trabajar con sus compañeros manteniendo buenas relaciones interpersonales, caso no tan evidenciado en la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022; por ello, se buscó determinar la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo. La metodología que se siguió fue de tipo básica y de diseño no experimental, nivel correlacional; se empleó como instrumento el cuestionario a 22 docentes y 6 que corresponde al personal administrativo. Los resultados evidenciaron que existe una relación directa de grado alto entre el clima laboral y las relaciones interpersonales en un 0.819; además, existe relación entre habilidades comunicativas (grado moderado), compromiso organizacional (grado alto) y estilo de liderazgo (grado bajo) con clima laboral, respectivamente. Se concluye que es importante manejar relaciones interpersonales adecuadas para un adecuado clima laboral.

**Palabras claves.** Clima laboral, relaciones interpersonales, habilidades comunicativas, compromiso organizacional, estilo de liderazgo.

## **Abstract**

The work is very important in any work environment because it allows each organization to meet its objectives and goals, which is why all employees must cooperate and work with their colleagues maintaining good interpersonal relationships, a case not so evident in the Manuel González Prada Integrated Educational Institution, Centro Poblado - Poma-Ccolccabamba-2022, therefore we sought to determine the relationship between the work environment and the interpersonal relationships of teachers and administrative staff. The methodology followed was basic and of non-experimental design, correlational level; a questionnaire was used as an instrument for 22 teachers and 6 administrative personnel. The results obtained showed that there is a direct relationship of high degree between work climate and interpersonal relations at 0.819; in addition, there is a relationship between communication skills (moderate degree), organizational commitment (high degree) and leadership style (low degree) with work climate, respectively. It is concluded that it is important to manage adequate interpersonal relationships in order to manage an adequate work climate.

**Keywords.** Work environment, interpersonal relationships, communication skills, organizational commitment, leadership style.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación es un agente de cambio hacia la formación de la proyección de los alumnos, es por ello, que tanto los docentes como el personal administrativo de una institución son el recurso humano que hace realidad los objetivos de la escuela y la educación (Li, 2021). Esto es así porque son empleados para guiar, enseñar y motivar a los alumnos a aprender en la escuela, por lo cual tienen como responsabilidad impartir conocimientos, habilidades, carácter y comportamientos a los alumnos (Okeke, et al., 2020).

El clima laboral es reconocido como un elemento importante en los establecimientos de escuelas eficaces, debido a que el ambiente de trabajo influye en la educación de los alumnos. Es por ello que, en escuelas públicas de distintos países, se ha demostrado interés por construir un entorno en el que las personas se sientan aceptadas, cómodas y apoyados por los líderes, teniendo en cuenta características como la proactividad y la comunicación (Sulaiman, et al., 2020).

Por otro lado, Lewis y Okotoni (2020) afirman que las relaciones interpersonales tienen que ver con el desarrollo y mantenimiento de una relación efectiva entre los trabajadores, teniendo en cuenta un trato cordial; por lo cual, la actitud del personal -docentes como administrativos- constituye un clima laboral adecuado; por relaciones interpersonales se refieren a una inteligencia y competencia que permiten establecer relaciones mutuamente satisfactorias con una variedad de personas en diversas situaciones (Waiswa et al., 2020).

**A nivel mundial**, muchas de las instituciones tratan de mantener un clima laboral óptimo, para asegurar el éxito académico; no obstante, existen diversos elementos que influyen en la determinación del clima laboral los que pueden variar en importancia y entre instituciones, dependiendo de la situación particular que prevalezca (Martínez y Valenzuela, 2020).

Estudios realizados en Indonesia evidencian que en un 65% los docentes están por debajo del manejo de relaciones interpersonales a causa de problemas en las gestiones educativas, de forma que no se optimizan; esta situación implica problemas en el aprendizaje de los alumnos (Sutrisman y Muhammad, 2020). En Polonia, según investigaciones a 214 docentes, se determinó que en un 54% la

percepción fue baja, haciendo hincapié en el clima laboral, lo cual genera una baja satisfacción y malas emociones en las personas involucradas (Otrbski, 2022).

Ante ello, cabe destacar que las relaciones sólidas entre administradores, profesores y personal calificado, desempeñan un papel crucial, por lo cual el construir un clima laboral positivo permite cultivar relaciones de confianza entre todos los elementos de estudio. En países como África, Asia y Tailandia, se recalca el problema de las relaciones entre las personas a cargo de las instituciones, puesto que en un 61% no existen canales de comunicación efectivas, lo cual imposibilita en ciertas ocasiones el cumplimiento de los objetivos (Don, et al., 2021).

**A nivel nacional**, el clima laboral es un factor de gran categoría para el logro de objetivos, teniendo en cuenta factores como los equipos de trabajo, infraestructura y relaciones interpersonales. Asimismo, según estudios en Huacho, las relaciones entre docentes y personal administrativo, junto con el clima laboral, se refleja en un 72% de manera regular, manifestando que no siempre mantienen estándares de respeto y amabilidad para llegar a un acuerdo en un 64% (Vergara, 2021). Por otro lado, en Ancash, destacan que el clima laboral en instituciones educativas es bajo en un 66%, por lo que muchos (personal administrativos, docentes y directores) no mantienen relaciones de comunicación positiva, lo que genera situaciones de conflicto y un bajo desempeño en las diferentes áreas (Pascual y Chinchay, 2020).

De la misma forma, Llacsá y Rado (2018), en Arequipa, según cuestionamientos, las relaciones interpersonales entre el personal no siempre es la adecuada, debido a que se evidencian la falta de cooperatividad (24%), de respeto (38%), el poco compromiso (14%), el desinterés por participar en las actividades pedagógicas (37%), etc. Ello conlleva a que el clima laboral sea poco tolerante.

**A nivel local**, en la I.E. Integrada Manuel González Prada se ha podido evidenciar, tanto en el personal docente como administrativo, la falta de relaciones interpersonales; es decir, no existe la presencia de factores como el respeto, la cooperación, la comunicación o el compromiso, lo cual implica que coexista la falta de gestión en las actividades pedagógicas; pese a trabajar todos con un mismo fin, el ambiente laboral es poco recíproco entre colegas y administrativos. Cabe destacar que estos problemas no solo generan consecuencias negativas en la

gestión educativa, sino también en las actividades de aprendizajes de los alumnos, puesto que ellos son el objeto principal.

La investigación tuvo como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022?; y como específicos: (a) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022? (b) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022? (c) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y estilos de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022?

El estudio se justificó desde el aspecto teórico, metodológico y práctico. Respecto al primero, se respaldó en bases teóricas (tomó en cuenta información validada por libros, revistas, etc.). Es por ello que se profundizó en la información de clima laboral y relaciones interpersonales. Sobre el segundo, se empleó el método científico, por lo tanto, se manejaron instrumentos, previamente, validados por expertos y que, por tanto, servirán para futuras investigaciones. En cuanto al tercero, mediante el análisis respectivo de los resultados, se buscó informar a la institución de las deficiencias identificadas con la finalidad de implementar capacitaciones o programas que permitan solucionar el problema.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.; y como objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el clima laboral y habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado– Poma-Ccollcabamba-2022 (b) Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro

Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022 (c) Determinar la relación entre el clima laboral y estilos de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

Asimismo, se tuvo como hipótesis general: Existe relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.; y como hipótesis específicos: (a) Existe relación entre el clima laboral y habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022 (b) Existe relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022 (c) Existe relación entre el clima laboral y estilos de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación consideró pertinente tomar los siguientes estudios, con el fin de conocer sobre las variables a profundidad. Es por ello que a nivel internacional se cuenta con los siguientes:

Moreno y Pérez (2018) tuvieron como objeto de estudio analizar la asociación entre relaciones interpersonales y clima laboral en docentes de la Universidad Tecnológica del Chocó. El método fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo – correlacional, la muestra fue de 678 empleados, se empleó el cuestionario. De acuerdo a los resultados, la dimensión comunicación y relaciones interpersonales se relacionan en un 0.28, mientras que en autonomía existe carencia debido a que la toma de decisiones no se ejecutan en conjunto entre personal administrativo y docente. Se concluye, que existe una asociación positiva entre clima laboral y relaciones interpersonales, puesto que, al existir un adecuado ambiente, ello repercutirá en el nivel de productividad en toda la institución.

Hasanah y Supardi (2020) buscaron identificar la asociación entre clima laboral y satisfacción en docentes de escuelas en Indonesia. El estudio fue de método cuantitativo, diseño transversal, no experimental y de alcance correlacional, se tuvo como muestra de investigación a 216 profesores, se empleó el cuestionario para la recopilación de información. Los resultados evidencian una relación directa entre la variable clima laboral y salario, con el nivel de satisfacción de los docentes en un 0.458, por lo cual el entorno laboral contribuye de manera significativa en la satisfacción laboral. Se concluye que, todo el personal en una institución debe de contar con un ambiente laboral óptimo.

Darmawati et al. (2020) buscaron analizar el impacto de la satisfacción de los docentes y las relaciones interpersonales que pueden establecer para mejorar su desempeño en SD Nigeria. El método fue correlacional, básico, no experimental, la muestra tuvo como elementos a 120 docentes, aplicando como instrumento el cuestionario. De acuerdo a los resultados, la comunicación interpersonal tiene un efecto positivo directo en la satisfacción de los docentes en un 0.369 lo cual indica que si la comunicación interpersonal mejora, el compromiso laboral del docente lo hará de igual forma. Se concluye que las relaciones interpersonales teniendo como

factor clave a la comunicación tienen un resultado positivo en el rendimiento de los docentes.

Nappo (2020) buscó analizar la asociación direccionada en el estrés laboral dentro y fuera del trabajo junto con las relaciones interpersonales en Europa. La metodología se caracterizó por ser de alcance correlacional, enfoque cuantitativo, de tipo básica, se tuvo como muestra de estudio a 43 000 empleados, teniendo como instrumento el cuestionario. De acuerdo a los resultados, se identificó una correlación significativa entre los contactos interpersonales dentro y fuera del trabajo y el estrés laboral en un 0.745. Es por ello, que mantener la cooperación y llevarse bien entre colegas disminuye la probabilidad de experimentar estrés. Se concluye que, las relaciones interpersonales son un recurso valioso para manejar el estrés creado por factores estresantes en el lugar de trabajo.

Rehan (2021) pretendió en su investigación evaluar el clima laboral en docentes: evidencia de las escuelas primarias y secundarias en Bangladesh. La metodología fue de tipo básica, basado en un diseño no experimental, de alcance descriptivo, enfoque cuantitativo, la muestra de estudio fue de 368 docentes, empleando como instrumento de recolección de datos al cuestionario. De acuerdo a los resultados, el estímulo del grupo de trabajo, en particular el tener buenas relaciones con el personal administrativo propicia un factor importante en el entorno de la escuela en un 54%. Además, las instalaciones físicas en un 17% tuvieron poca importancia, mientras que la promoción de un comportamiento positivo evita el conflicto y asegura la equidad funcionando de tal manera como un estímulo organizativo. Se concluye que, tanto docentes como administradores necesitan convivir en un entorno libre de conflicto para una buena gestión.

Dentro del contexto nacional se tuvo en consideración los siguientes antecedentes:

Chuctaya (2020) pretendió en su estudio reconocer la asociación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en trabajadores. La metodología a seguir fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, la muestra estuvo compuesta por 87 trabajadores, se empleó como instrumento el cuestionario. De acuerdo a los resultados, las relaciones interpersonales y el desempeño se encuentran vinculadas de manera directa con la falta de empatía

entre compañeros de trabajo y el poco compromiso entre colegas de manera general, teniendo una correlación de 0.311. En conclusión, al perfeccionar las relaciones interpersonales, aumentará también el desempeño de los trabajadores.

Gamboa (2020) en su estudio buscó estimar la correlación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la I.E. La Sagrada Familia. La metodología empleada fue de tipo básica, cuantitativa, corte transversal, alcance correlacional y descriptivo. Se tuvo como muestra de estudio a 60 docentes, aplicando el cuestionario como instrumento. De acuerdo a los resultados, el 84% consideran que las relaciones interpersonales son adecuadas, mientras que, respecto al clima laboral en un 30% manifiestan que es regular. Asimismo, se determinó una relación directa entre relaciones interpersonales y clima laboral con un valor de 0.788 y un valor de significancia aceptable. Se concluye que, un adecuado clima laboral permite mantener favorables relaciones interpersonales.

Vela (2021), en su estudio, se propuso identificar la incidencia entre clima laboral y relaciones interpersonales. El método tuvo un enfoque no experimental, corte transversal, alcance correlacional, se tuvo como muestra a 80 docentes y 20 personal administrativo, se empleó como técnica la encuesta. Los resultados determinan que, la asociación entre clima laboral y relaciones interpersonales fue de 0.335 con un rango de significancia menor a 0.05 ( $p < 0.02$ ). Asimismo, se determinó una asociación positiva entre clima laboral y compromiso organizacional en un 0.274, habilidades comunicativas en un 0.260 y estilos de liderazgo en un 0.286. Se concluye que, es de gran importancia un adecuado clima laboral para optimizar las capacidades de relacionarse entre todos.

Vergara (2021) pretendió buscar la asociación entre relaciones interpersonales y clima laboral en docentes de la I.E. Rubén Darío – Santa María 2020. La metodología fue de diseño no experimental, corte transversal, correlacional, la muestra tuvo como componentes a 25 docentes, el instrumento aplicado fue el cuestionario. De acuerdo a los resultados, en un 73% existe comprensión entre los docentes en un nivel regular, a su vez el trabajo con respeto y amabilidad se evidencia en un 64%, mientras que en un 36% el nivel de esta situación es baja. Se concluye que, existe una significancia bilateral aceptable en un  $p= 0.000$

representando una asociación de 0.612, es decir, la relación es positiva considerable entre relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes.

A continuación, se detalla las teorías correspondientes a cada variable:

Clima laboral, según Pilligua y Arteaga (2019), establece la manera en la que un trabajador percibe su desempeño, el nivel de productividad y sobre todo la satisfacción que tiene respecto al ambiente tanto humano como el físico dentro de lo cual lleva a cabo el trabajo diario. Menciona también, que es un factor importante dentro del mundo empresarial, para ello, se debe especificar que para tener mejores personas y más comprometidas con la empresa y consigo mismas, es primordial que se trabaje en busca siempre de aumentar la motivación de los trabajadores.

Por otro lado, el clima laboral resulta de la totalidad de percepciones de trabajadores respecto a los factores organizacionales relacionados al trabajo como la estructura de la organización, la relación entre colaboradores y el liderazgo de gerencia. Los conjuntos de estos elementos forman un ambiente laboral que dota de características específicas según cada organización, influyendo esto en el comportamiento de todos los individuos que conforman parte de una organización (Torres, et al., 2018).

En cuanto a la variable clima laboral se ha considerado adoptar las siguientes dimensiones:

En la dimensión 1, liderazgo es la influencia ejercida por una persona ante un grupo, con el fin de cumplir metas en el aspecto laboral o académico, es así que, la intención de contribuir en la conducta, logrando dirigirla, se lleva a través del proceso de comunicación (Barrantes, 2019).

Es un factor importante que potenciará el compromiso de los colaboradores respecto a los valores de la empresa, misión y visión. Una de las características del liderazgo es su trascendencia, la resolución de problemas y el adecuado uso del raciocinio. Todo esto permitirá transmitir al grupo un empoderamiento al saber delegar funciones de manera adecuada, logrando formar nuevos líderes (Gonzales, et al., 2018).



Para conceptualizar al liderazgo, primero se debe observar cómo influye una persona sobre otro, es decir, un individuo puede ser extrovertido y dominante, capaz de tener dominio sobre los demás. Asimismo, el líder es considerado como una persona que es el punto central del cambio, ya que es quien representa la voluntad del equipo. Es por ello que, algunos definen como una cierta forma de poder que los líderes tienen sobre los seguidores para hacer que se produzcan acontecimientos importantes (Strait, 2020). Es así que se tiene a los siguientes indicadores:

Un ambiente de confianza entre compañeros, este apartado conviene a la relación confiable sobre los directivos y sus colaboradores en el ambiente laboral; el permiso para dar propuestas, es un aspecto definido como la autorización de compartir nociones e ideas para la búsqueda del mejoramiento laboral (Barrantes, 2019).

En lo que concierne a un ambiente de confianza entre colegas, está se define como una sensación de bienestar y comodidad, convirtiéndose de tal forma como una manera de integración entre todos los individuos, trabajando así en conjunto para el logro de metas en común. Este aspecto, resulta de gran importancia para toda institución, ya que, juega un papel beneficioso para promover percepciones, expectativas y comportamientos compartidos entre todos los compañeros de trabajo (Agbejule, et al., 2020).

El permiso para dar propuestas dentro de una organización se caracteriza por ser una pieza fundamental en todo trabajo de equipo, ello debido a que implica la aportación de ideas para lograr una meta en común. De tal forma que son acciones que permiten la evaluación formativa de reforzar, actualizar y reformar el aprendizaje de los estudiantes (Malar y Azman, 2020).

En la dimensión 2, relaciones interpersonales, estas son establecidas como las interacciones con relación al contacto ejercida entre dos o más personas; por ejemplo, compañeros, amigos, jefes, supervisores, etc. a través de la comunicación en distintos entornos (Barrantes, 2019).

Las relaciones interpersonales, son una subparte de la comunicación. En esta, las personas se centran más en establecer relaciones entre compañeros de equipo, esta práctica es bastante necesaria para evaluar a la persona contraria y analizar

el tipo de trabajo que puede realizar. Cabe destacar que las relaciones interpersonales contribuyen a que los elementos de un equipo trabajen con mayor libertad y eficacia al conocer la mentalidad de los demás (Moura, et al., 2020) Por lo que se tiene a los siguientes indicadores:

Compañerismo, expresado como la conexión amistosa entre dos personas; el trabajo en equipo, es la ocupación entre compañeros de trabajo, con el objetivo de conseguir una meta en común; y las relaciones interpersonales, son los nexos establecidos para satisfacer las necesidades para el cumplimiento de metas (Barrantes, 2019).

El compañerismo es una relación en la que dos o más personas trabajan juntos como socios. Se detalla además como un vínculo que une a las personas para fines en común, teniendo en cuenta relaciones afectivas como valor necesario para establecer algún tipo de grupo o compañerismo (Benita, 2020).

En cuanto a las relaciones interpersonales se caracterizan por el intercambio de emociones, pese a las diferentes definiciones de lo que constituye una relación interpersonal, todas hacen hincapié en el apego emocional, la interdependencia y la satisfacción (Antonis, 2020).

Respecto a la dimensión 3, participación, Vela (2021) afirma que es determinada como la ejecución en intervenir ante algún evento, asimismo es la capacidad de involucrarse en la toma de decisiones en un grupo, empresa, institución e incluso con otra persona.

La participación es un concepto amplio utilizado por todas las personas para contribuir en ciertas actividades de manera voluntaria. Este factor se caracteriza por permitir la interrelación de grupos homogéneos de personas para lograr la meta en común de cualquier actividad, teniendo en consideración opinión, respeto y la democracia (Jasinska, 2020). Por lo que se tiene a los siguientes indicadores:

Colaboración, aporte de conocimientos o conductas ante un problema eventual; la participación, es el involucramiento del colaborador en la ejecución y la integración, siendo el proceso y resultado de unir todo el trabajo realizado (Vela, 2021).

La colaboración es un proceso en el que las entidades difieren información, recursos y responsabilidades para planificar, ejecutar y evaluar conjuntamente un programa de actividades para alcanzar un objetivo en común. Este concepto se deriva del latín *collaborare* que significa “trabajar juntos”, considerándose un proceso de creación compartida (Castañer y Oliveira, 2020).

La integración se considera como procesos que permiten interconectar actividades o personas en la realización de un objetivo en común. Dentro de esta fase se tiene en consideración la inclusión de personas dentro de un equipo, teniendo en cuenta ideas, opiniones y estrategias que contribuyan a la efectividad de toda actividad (Pohl, et al., 2021).

Dimensión 4. Reconocimiento: Distinción del accionar de un colaborador en una institución, sobre las demás, generando consecuencias positivas y beneficiosas. Asimismo, consiste en dar una respuesta positiva basada en los resultados o en el rendimiento. En cuestiones, el reconocimiento puede realizarse de manera informal como: un agradecimiento verbal o una nota escrita a mano (Vela, 2021).

El reconocimiento dentro de una organización, sirve para los trabajadores como una poderosa recompensa, es decir, los programas de reconocimiento formales e informales proporcionan a la dirección una activa herramienta para que los empleados se representen con los valores de la empresa y pongan en práctica su misión específica (Aruna y Village, 2018). Por lo que se tiene a los siguientes indicadores: En gran parte los trabajadores saben identificar las metas laborales tomando en cuenta la contribución y unificación entre las piezas de la institución, fomentando la interacción de la plana directiva con los diferentes niveles de colaboradores (Vela, 2021).

Dimensión 5. Comunicación: Consiste en un método que permite el intercambio de ideas entre dos componentes denominados emisor y receptor, a través de mensajes, en distintas formas. La comunicación ha sido popularmente aceptada por muchas personas como el flujo sanguíneo de una organización, debido a ser necesario y precisa para difundir información entre los trabajadores, intercambiando ideas, hacer planes y propuestas eficaces (Colquehuanca y Humpiri, 2019).

La comunicación permite a las personas transmitir de manera eficaz la información y acumular conocimientos. El objetivo general de la comunicación es obtener o dar información. Por otro lado, la comunicación busca la reciprocidad de ideas para el cumplimiento de un mismo objetivo, teniendo en cuenta opiniones e ideas de los demás (Bucata y Rizescu, 2017). Por lo que se tiene a los siguientes indicadores:

Comunicación fluida, se menciona como la verbalización rápida y comprensible, de dos personas; la iniciación a la indagación del bien común, es la indagación del bienestar de un individuo; y finalmente las alternativas de solución, que son las respuestas correctas ante alguna interrogante (Colquehuanca y Humpiri, 2019).

En lo correspondiente a la variable:

Relaciones interpersonales, desde un enfoque empresarial, se conceptualiza como la facultad de los individuos para poder cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo objetivos que permitan cumplir con el trabajo día a día sin dificultad en el desempeño laboral de los demás compañeros. Es posible cultivar buenas relaciones humanas con terceros, mediante una comunicación efectiva, haciendo práctica de la interacción entre pares. Para crear relaciones humanas siempre se debe tomar en cuenta la particularidad de cada persona, en base a ello se podrá definir una buena o mala conducta hacia ellos, motivo que se pueden mejorar con soluciones adecuadas (Hancoco, et al., 2021).

Las relaciones interpersonales se consideran una habilidad social, que constituyen un factor primordial dentro de las empresas, con un mayor énfasis dentro de América Latina, debido a que existe un predominio de valores sociales o grupales antes de los individuales (Arias, Lazo, y Quintana, 2019).

En cuanto a la variable de relaciones interpersonales se ha considerado tomar las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Habilidades comunicativas: Es la totalidad del desarrollo lingüístico que se procesa durante la vida de la persona, para cumplir el propósito de participar eficientemente, en el ámbito de la comunicación grupal e individual, estos procesos se pueden dividir en leer, escribir, hablar, entre otros (Romero, 2022).

Las habilidades comunicativas permiten entender y hacerse entender por los demás. Dentro de ellas se cuenta con diferentes habilidades relacionadas con la comunicación como, por ejemplo, escuchar activamente, proporcionar y recibir retroalimentación, comprender el lenguaje corporal, la simpatía, la persuasión, el cuestionamiento y el habla (Sabbah, 2020). Por lo que se tiene a los siguientes indicadores:

Comunicación asertiva, es el proceso comunicativo adecuado para relacionarse con otras personas, y el que se debería usar constantemente; la comunicación empática, refleja primero en las expresiones y sentimientos de la otra persona que conforma la comunicación; y la apertura de escucha, pieza fundamental para la comprensión del mensaje dentro de la comunicación (Romero, 2022).

En la dimensión 2, compromiso organizacional, corresponde al nivel que demuestra el colaborador dentro de una empresa y las metas que se propone con ella, fortaleciendo su ámbito laboral, tomando además aspectos psicológicos (Romero, 2022).

El compromiso organizativo se define como una creencia firme en los objetivos y valores de la organización. Hace referencia a su vez del compromiso organizacional convertido en la voluntad de un empleado para contribuir de manera significativa a la organización. Por otro lado, también es considerado como un estado psicológico (un deseo, una necesidad, una obligación) que expresa la relación empleado – organización, afectando de tal forma a la aspiración de permanecer en la organización (Nguyen, et al., 2020). Por lo que se tiene a los siguientes indicadores:

Compromiso laboral viene siendo el apartado relacionado netamente en el trabajo individual teniendo en consideración en contexto dentro de la empresa; compromiso colectivo, este cumple con la función grupal de trabajo entre todos los empleados de la organización, incluso la parte administrativa (Romero, 2022).

Dimensión 3. Estilos de liderazgo, es un patrón de conducta que es observado y definido por terceros, también la percepción de uno mismo relacionado a la posición y accionar del líder, movilizándolo al grupo de seguidores en dirección a lo que se ha solicitado. Para ello, se distinguen 3 principales (Rodríguez, et al. 2017).

Líder autoritario, toma decisiones de forma personal y sin permitir la crítica o intervención de las personas a su cargo; el líder democrático, permite la intervención en algunos temas laborales, esto ayuda su relación, pero se corren algunos riesgos y el líder delegativo, permite que actúen por decisión propia, capacitándolos y motivándolos para que cumplan sus funciones por intermedio de una retroalimentación, este último es más adecuado de los tres prospectos (Colquehuanca y Humpiri, 2019).

En cuanto a las teorías que relacionan ambas variables se toma en cuenta a:

La teoría de los dos factores, conceptualiza a las personas que tienen dos conjuntos principales de necesidades; las higiénicas, influenciadas por las condiciones físicas y fisiológicas del lugar de trabajo, optimizando así un clima laboral adecuado. Por otro lado, se tiene a las motivaciones, descritas por Herzberg como similares a los requerimientos de orden superior de la teoría de Maslow (Alrawahi, et al., 2020).

Las necesidades higiénicas se logran con factores o inhibidores de higiene: inspección, relaciones interpersonales, escenarios de trabajo, salario, política y dirección de la empresa, beneficios y seguridad en el trabajo. Asimismo, las motivaciones se generan por factores como logros, reconocimiento, trabajo en sí mismo y crecimiento personal, estos conducen a una adecuación del trabajador debido a que satisfacen la necesidad individual de autorrealización (Alrawahi, et al., 2020).

Por otro lado, la teoría de las relaciones humanas, explica que una empresa trata de generar un nexo de confianza con sus colaboradores, fundamentándose en la dinámica grupal e interpersonal, por lo que, prioriza a sus trabajadores y sus relaciones, considerando la delegación de tareas entre ellos, contando así, con el fin del desarrollo del ser humano y su productividad. Asimismo, la satisfacción se consigue por intermedio de soluciones de las problemáticas generadas en la empresa, teniendo en contexto las necesidades individuales (Ramírez y Tesén, 2022).

Esto es observable a través de las conductas, nociones, sentimientos, entre otros, los cuales permiten la ejecución de relaciones interpersonales satisfactorias, siendo destacable los beneficios y el bienestar que producen, como consecuencia de ello,

incrementa la calidad de vida a medida que se eleven estos aspectos (Ramírez y Tesén, 2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

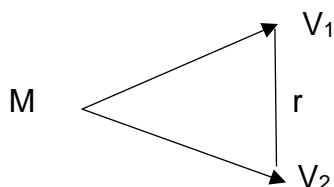
La investigación fue de tipo básica, ya que se enmarcó únicamente en bases teóricas, por lo cual no tiene como fin práctico resolver el problema identificado. De acuerdo a Escudero y Cortez (2018) las investigaciones básicas no tienen fin práctico, por lo que su propósito corresponde a ampliar el conocimiento de las variables en la investigación permitiendo llegar a un mejor entendimiento. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, empleando datos numéricos y métodos estadísticos para la interpretación de la información, por lo cual el proceso es de forma sistemática midiendo y cuantificando las dimensiones y las variables existentes (Gallardo, 2017).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, puesto que no manipuló u alteró ninguna de las variables, es por ello, que se trabajó tal cual se encuentra en su ambiente natural (Alvarez, 2020). Asimismo, de diseño transversal, debido a que la investigación se determinó en un momento específico con una muestra de estudio (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

De diseño correlacional, ya que se buscó identificar la asociación entre las variables de estudio, es decir, se identificó como la categoría 1 influye sobre la categoría 2 o de manera inversa (Gallardo, 2017).

Su esquema es:



Es decir:

M: muestra



V1: Clima laboral

V2: Relación interpersonales

r: Relación entre V1, V2

### 3.2 Variables y operacionalización

Variables de estudio

#### Variable independiente: Clima laboral

- **Definición conceptual:** Según Pilligua y Arteaga (2019), establece la manera en la que un trabajador percibe su desempeño, el nivel de productividad y sobre todo la satisfacción que tiene respecto al ambiente tanto humano como el físico donde lleva a cabo su trabajo diario.
- **Definición operacional:** La variable fue medida por sus dimensiones Liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación bajo la escala de Likert.
- **Indicadores:** Ambiente de confianza, compañerismo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, colaboración, integración, comunicación.
- **Escala:** Ordinal

#### Variable dependiente: Relaciones interpersonales

- **Definición conceptual:** Es la habilidad de toda persona para poder cooperar y trabajar con sus compañeros, establecer un objetivo organizando el trabajo día a día sin dificultar el desempeño laboral de los demás compañeros (Hancock, et al., 2021).
- **Definición operacional:** La variable fue medida por sus dimensiones Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo bajo la escala de Likert.
- **Indicadores:** Comunicación asertiva, C. empática, apertura de escucha, compromiso laboral, compromiso colectivo, Líder autoritario, L. democrático y L. delegativo.
- **Escala:** Ordinal

### **3.3 Población, muestra**

#### **3.3.1. Población**

El estudio estuvo compuesto por 22 docentes y 6 personal administrativo de la I.E. Integrada Manuela González Prada de Centro Poblado Poma Ccolccabamba 2022.

*Criterios de inclusión:*

- Personal administrativo que laboran de forma parcial en la Institución Educativa.
- Docentes y personal administrativo tanto varones como mujeres
- Docentes y personal administrativo que estén dispuestos a formar parte del estudio

*Criterios de exclusión:*

- Docentes de otros niveles educativos
- Docentes y personal administrativo que no pertenezcan a las instituciones seleccionadas

#### **3.3.2. Muestra**

Para la investigación se trabajó con la totalidad de los docentes y personal administrativo que conforman la población, debido a que es esencial compilar información de todos los seleccionados. Por lo cual la muestra es censal, puesto que permitió tomar a la totalidad de la población siendo 22 docentes y 6 administrativos.

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

Se tomó en consideración como técnica de recolección de información a la encuesta, permitiendo compilar datos requeridos relacionados con las dos variables: Clima laboral y relaciones interpersonales. Según Gallardo (2017) las encuestas buscan ordenar la información de manera sistemática para analizar los datos y dar respuesta a los objetivos del estudio.

El instrumento fue el cuestionario, el cual buscó plantear preguntas direccionadas en las variables de la investigación, con el propósito de recopilar respuestas

relevantes para el estudio. Según Gallardo (2017) conceptualizan al cuestionario como un instrumento que construye interrogantes en base a los objetivos de un estudio, con el fin de dar respuesta a la problemática identificada.

Se usó el cuestionario de Clima laboral de Vela (2021) que mide el nivel de clima laboral en la Institución educativa. Esta variable se encuentra estructurada por 5 dimensiones: Liderazgo, Relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación. Constituido por 25 preguntas los cuales son medidos bajo la escala de Likert, valorado en: (1) Nunca – (2) Casi nunca – (3) A veces – (4) Casi siempre – (5) Siempre

Asimismo, se utilizó el cuestionario de desempeño docente de Vela (2021) que mide el nivel de relaciones interpersonales. Esta variable se encuentra estructurada por 3 dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo. Constituido por 15 ítems los cuales son medidos bajo la escala de Likert, valorado en: (1) Nunca – (2) Casi nunca – (3) A veces – (4) Casi siempre – (5) Siempre

La validez del instrumento se ejecutó a través de la validación a juicio de 3 expertos en la materia, con el propósito de evaluar si el instrumento estructurado responde a los objetivos propuestos, además de identificar la coherencia entre los ítems y cada dimensión.

En lo correspondiente a la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 15 (12 docentes y 3 administrativos), seguido se compiló todos los datos para posterior trasladar la información al programa SPSS 25. Los resultados de confiabilidad por Alfa de Cronbach para clima organizacional determinaron un valor de 75.7% y para la variable relaciones interpersonales se obtuvo un valor de 82.5%, por lo tanto, resultan aceptables los instrumentos para su aplicación en la investigación.

### **3.5 Procedimientos**

Inicialmente se requirió en primera instancia autorización a la directora de la I.E. Integrada Manuel González Prada, con el propósito de realizar el desarrollo del estudio dentro del plantel educativo. Seguido de procedió a la recopilación de la información empleando artículos científicos, teorías relacionadas a las variables de

estudio tanto a nivel internacional como nacional. Después se procedió a estructurar la matriz de operacionalización, adaptando el instrumento de una investigación realizada, para posteriormente establecer la muestra y las técnicas de recolección de información. Es así que se determinó la validación del instrumento y seguido se ejecutó la prueba estadística buscando determinar el nivel de confiabilidad mediante alfa de Cronbach. Finalmente, se hizo la aplicación de las encuestas en toda la muestra de estudio.

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

Se procedió a obtener data a través de la aplicación de las encuestas para seguido trasladar los datos al programa estadístico SPSS 25, buscando indagar en la información mediante el análisis descriptivo e inferencial. El análisis descriptivo permitió establecer por medio de tablas y figuras los datos en relación a los objetivos, mientras que el análisis inferencial tuvo como fin verificar las hipótesis de la investigación mediante rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tiene por las bases de la universidad que en los aspectos éticos serán:

El trabajo investigativo cumplido a cabalidad con lo solicitado por la casa de estudios siempre garantizando el rigor científico en todo el proceso del estudio.

La información recopilada en este proyecto contiene fuentes y citas confiables correspondiente a la norma de la carrera profesional, considerando las normas y derechos de propiedad de cada investigador.

Cabe mencionar que toda la información recopilada guardará un sentido de confidencialidad, por lo cual los participantes antes de formar parte del estudio tendrán la posibilidad de firmar un consentimiento informando acreditando su voluntariedad.

#### IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

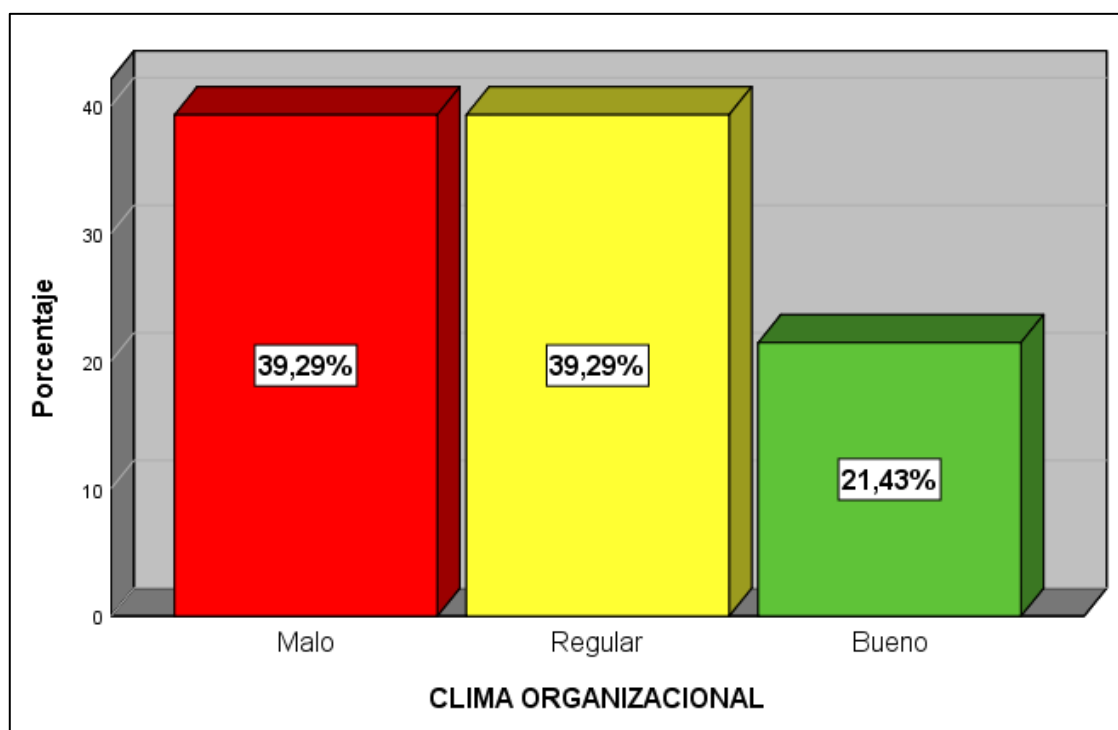
**Tabla 1**

*Frecuencias del clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	39,3
Regular	11	39,3
Bueno	6	21,4
Total	28	100,0

**Figura 1**

*Nivel de clima laboral de los docentes y personal administrativo*



Como se observa en la Tabla 1 determinó que el clima laboral de los docentes y el personal administrativo en una institución educativa es considerado por el 39.3% de los encuestados como regular y malo, respectivamente. Mientras que solo el 21.43% considera al clima organizacional como bueno.

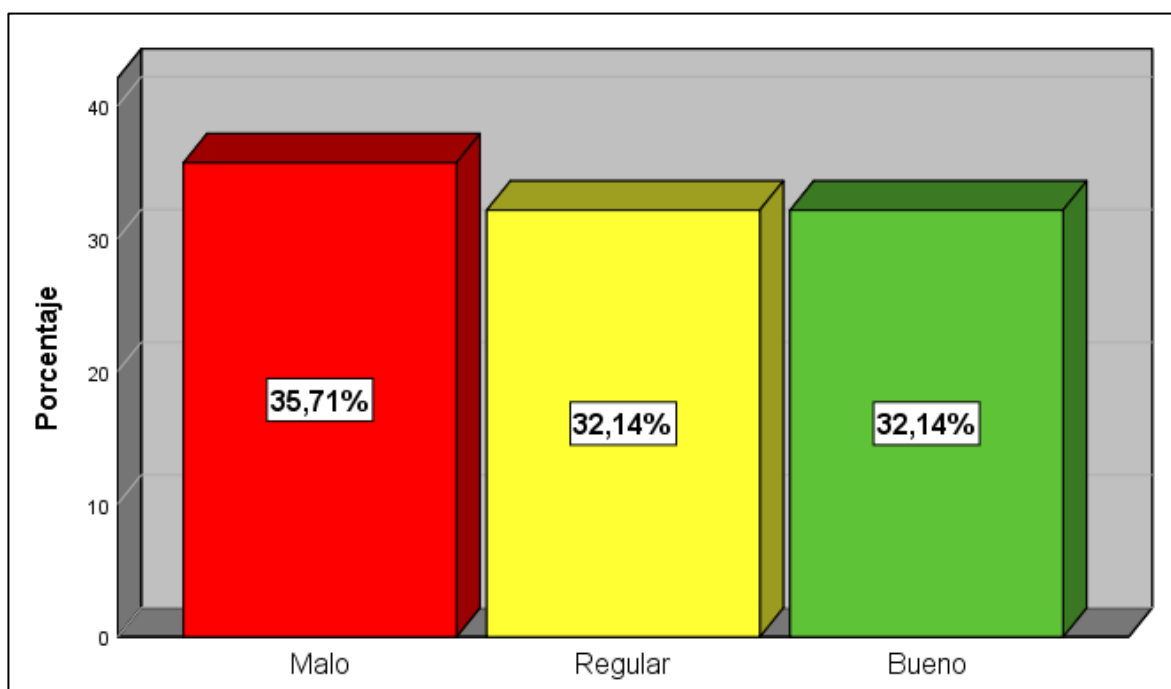
**Tabla 2**

*Frecuencias de las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	35,7
Regular	9	32,1
Bueno	9	32,1
Total	28	100,0

**Figura 2**

*Nivel de las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo*



Las relaciones interpersonales de los docentes y el personal administrativo determinaron que para el 32.14% de los encuestados consideran un nivel regular y bueno, respectivamente, mientras que para la mayor proporción el nivel es malo (35.71%) (Tabla 2 y Figura 2).

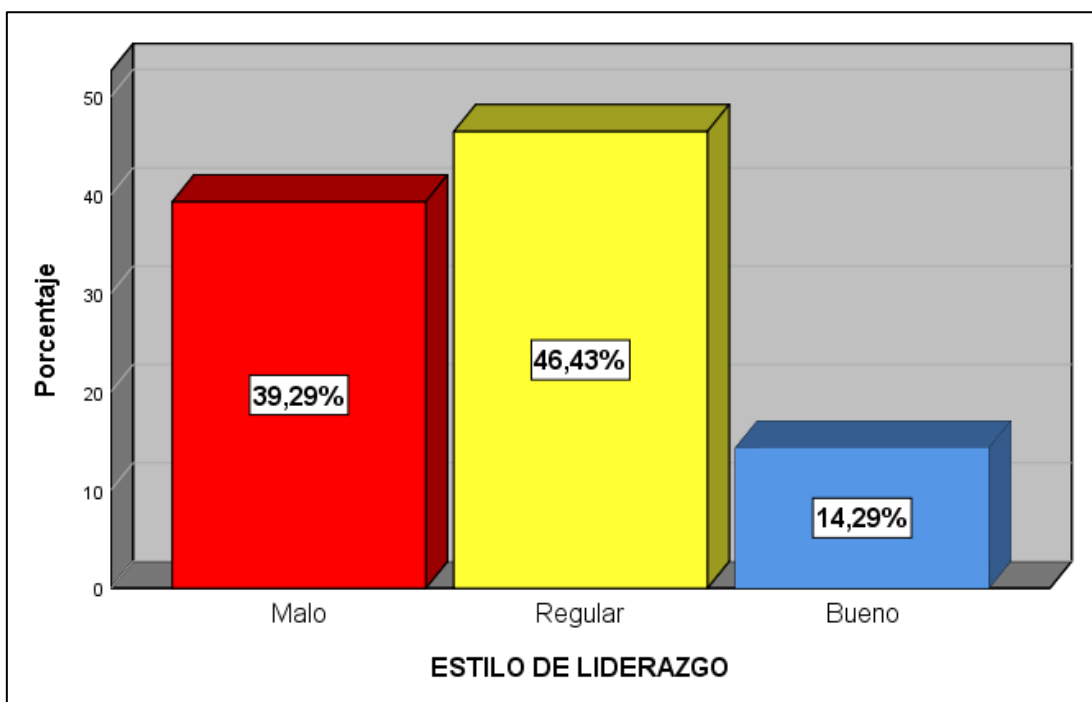
**Tabla 3**

*Frecuencias del estilo de liderazgo de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Malo	11	39,3
	Regular	13	46,4
	Bueno	4	14,3
	Total	28	100,0

**Figura 3**

*Nivel del estilo de liderazgo de los docentes y personal administrativo*



Acorde a los resultados se determinó que el estilo de liderazgo de los docentes y el personal administrativo en una institución educativa es considerado por el 46.43% de los encuestados como regular. Mientras que el 39.29% lo considera malo y solo el 14.3% lo considera bueno (Tabla 3 y figura 3).

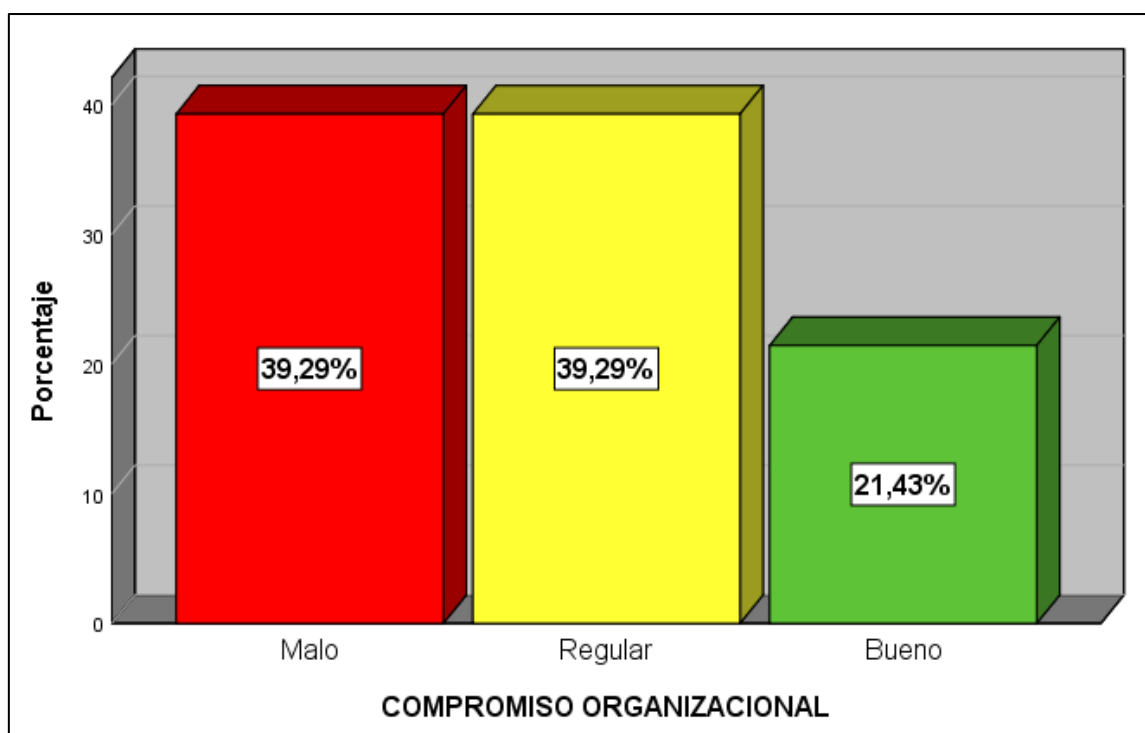
**Tabla 4**

*Frecuencias del compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	11	39,3
Regular	11	39,3
Bueno	6	21,4
Total	28	100,0

**Figura 4**

*Nivel del compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo*



El compromiso organizacional de los docente y los docentes y el personal administrativo determinaron que para el 39.29% de los encuestados consideran un nivel regular y malo, respectivamente, mientras que solo para el 21.43% es bueno (ver Tabla 4 y Figura 4).



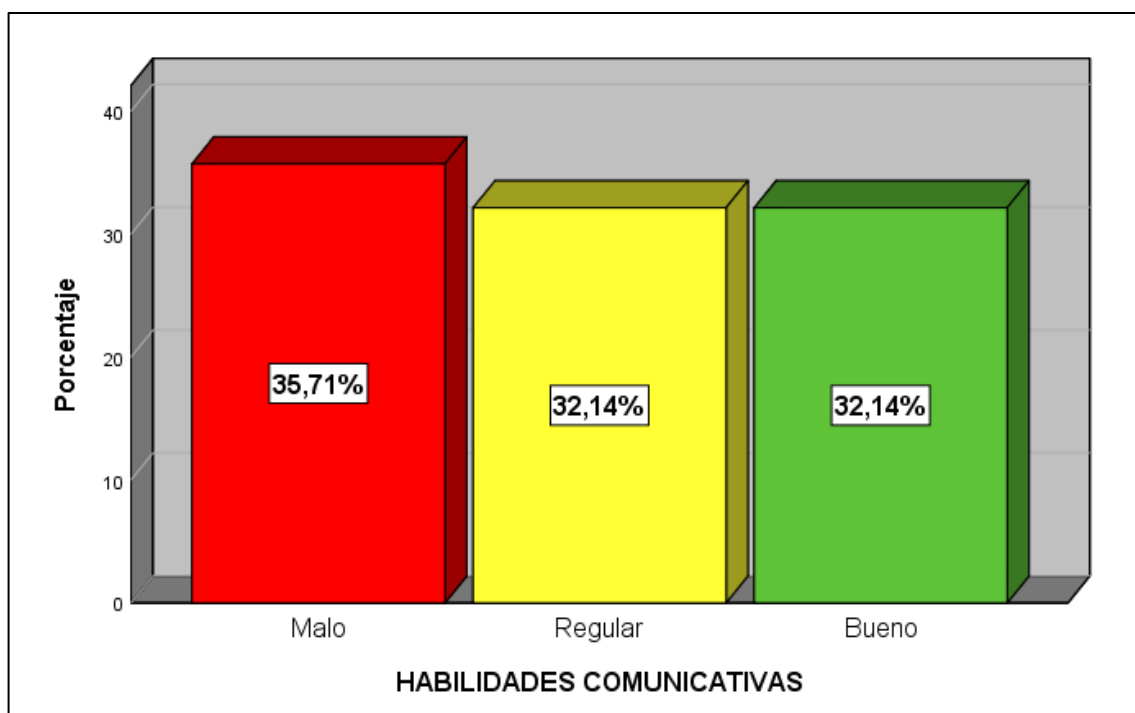
**Tabla 5**

*Frecuencias de las habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	10	35,7
Regular	9	32,1
Bueno	9	32,1
Total	28	100,0

**Figura 5**

*Nivel de las habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo*



Con respecto al análisis de la Tabla 5 y Figura 5 se determinó que las habilidades comunicativas encontradas en una institución educativa son calificadas en mayor proporción como malas (35.71%), mientras que para el 32.14% de los docentes y personal administrativo es de nivel es regular y bueno.

Para poder encontrar los objetivos correlaciones, primero se identifica la prueba de normalidad, que permite identificar si las variables y dimensiones siguen una distribución libre. Esto se realiza contrastándose mediante hipótesis estadísticas a través de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Shapiro-Wilk.

Ho: Las variables se distribuyen normal.

Hi: Las variables no se distribuyen normal.

**Tabla 6**

*Test de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Shapiro-Wilk*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades comunicativas	,232	28	,000	,792	28	,000
Compromiso organizacional	,249	28	,000	,798	28	,000
Estilo de liderazgo	,251	28	,000	,791	28	,000
Relaciones interpersonales	,232	28	,000	,792	28	,000
Clima laboral	,249	28	,000	,798	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El criterio de decisión para poder elegir entre una prueba y otra, según Hernández y Carpio (2019) corresponde al tamaño de muestra, es decir, cuando la prueba no se realiza con más de 50 encuestados se emplea la prueba de Shapiro-Wilk. Después, se analiza las significancias, tanto de las variables como de las dimensiones.

En base a lo anterior, los resultados en la Tabla 6 demuestran que presentan una significancia menor al 0.05, lo que se identifica de acuerdo a las hipótesis generadas que se objeta la H0 y se aprueba la Hi, por lo tanto, las variables no se distribuyen de manera normal.

En ese sentido tanto las variables relaciones interpersonales y clima laboral, con las dimensiones habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilo de

liderazgo son variables de distribución libre, mediante ello el estadígrafo para poder identificar la relación entre las variables es el Rho de Spearman.

En ese sentido se desarrolló el objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

Ho: No presenta relación entre variables.

Hi: Presentan relación entre variables.

**Tabla 7**

*Relación entre clima laboral y relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

			<b>Clima laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Relaciones interpersonales</b>	Coeficiente de correlación	0.819**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	28

La Tabla 7 identificó que las variables clima laboral y las relaciones interpersonales según lo brindado presentan una significancia bilateral de 0.000 (P.valor < 0.05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe asociación entre relaciones interpersonales y el clima laboral.

A su vez se tiene que la relación existente es directa y el grado de relación es alta (81.9%) del clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la I.E. Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

Con respecto al objetivo específico 1, se determina la relación entre el clima laboral y habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

Ho: No presenta relación entre variables.

Hi: Presentan relación entre variables.

### Tabla 8

*Relación entre habilidades comunicativas y clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

		<b>Clima laboral</b>	
Rho de Spearman	<b>Habilidades comunicativas</b>	Coeficiente de correlación	0.384*
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	28

La Tabla 8 identificó que las variables clima laboral y las habilidades comunicativas según lo brindado presentan una significancia bilateral de 0.004 (P.valor < 0.05). Esto demuestra que al ser menor el P.valor asevera que existe relación entre las habilidades comunicativas y el clima laboral, es decir se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

A su vez se tiene que la relación existente es directa y el grado de relación es moderado (38.4%) del clima laboral y las habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

En el objetivo específico dos se determina la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

Ho: No presenta relación entre variables.

Hi: Presentan relación entre variables.

### Tabla 9

*Relación entre compromiso organizacional y clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

			Clima laboral
Rho de	<b>Compromiso</b>	Coeficiente de correlación	0,620**
Spearman	<b>organizacional</b>	Sig. (bilateral)	0.000
			N
			28

La Tabla 9 identificó que las variables clima laboral y compromiso organizacional según lo brindado presentan una significancia bilateral de 0.000 (P.valor < 0.05). Esto demuestra que al ser menor el P. valor asevera que existe asociación entre compromiso organizacional y el clima laboral, es decir se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

A su vez se tiene que la relación existente es directa y el grado de relación es alto (62.0%) del clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

El último objetivo en desarrollo fue determinar la relación entre el clima laboral y estilos de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

Ho: No presenta relación entre variables.

Hi: Presentan relación entre variables.

**Tabla 10**

*Relación entre estilo de liderazgo y clima laboral de los docentes y personal administrativo en una institución educativa*

		<b>Clima laboral</b>	
Rho de Spearman	<b>Estilo de liderazgo</b>	Coeficiente de correlación	0.228
		Sig. (bilateral)	0.243
		N	28

La Tabla 10 identificó que las variables clima laboral y estilo de liderazgo según lo brindado presentan una significancia bilateral de 0.243 (P.valor < 0.05). Esto demuestra que al ser mayor el P.valor asevera que no existe relación entre clima laboral y estilo de liderazgo, es decir se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

A su vez se tiene que no existe una relación existente es directa, aunque tenga un grado bajo (22.8%) del clima laboral y el estilo de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se detallaron los resultados obtenidos en la investigación contrastando dichos hallazgos con trabajos similares, con la finalidad de llegar a una conclusión en común.

En el objetivo general se determinó la asociación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo; en primer lugar, los resultados descriptivos demostraron que el nivel del clima laboral de los docentes y el personal administrativo en una institución educativa es considerado por el 39.3% de los participantes como regular y malo. Mientras que el rango de las relaciones entre los docentes y el personal administrativo fue en término medio y regular (32.14%)

De acuerdo a los resultados encontrados, estos son similares al estudio de Rehan (2021) porque halló un nivel bueno en las relaciones interpersonales debido al estímulo del grupo de trabajo (54%). Además, las instalaciones físicas en un 17% tuvieron poca importancia, mientras que la promoción de un comportamiento positivo, evitó el conflicto y aseguró la equidad es uno de los aspectos importantes para el estímulo organizativo. Se concluye, en ambas investigaciones, que tanto docentes como administradores necesitan convivir en un clima laboral adecuado para realizar una buena gestión.

También son reforzados por Gamboa (2020), debido a que, en una muestra conformada por 60 docentes, aplicando un cuestionario, obtuvo que el 84% consideran que las relaciones interpersonales son adecuadas, igual que en este trabajo; mientras que respecto al clima laboral en un 30% manifiestan que es regular. Esto demuestra que cuando existen relaciones interpersonales adecuadas el clima laboral es regular.

En el análisis inferencial se determinó que el clima laboral y las relaciones interpersonales presentan una significancia bilateral de 0.000 (P. valor < 0.05). Esto demuestra que al ser menor el p. valor asevera la asociación entre relaciones interpersonales y el clima organizacional, es decir se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. A su vez, se tiene que la relación existente es directa y el grado es alta (81.9%) entre clima laboral y las relaciones interpersonales de los

docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022.

Los resultados del análisis inferencial son comparables y similares a los de Gamboa (2020), debido a que, en una muestra conformada por 60 docentes, se determinó una relación directa entre relaciones interpersonales y clima laboral con un valor de 0.788 y una significancia aceptable. Concluyéndose que un adecuado clima laboral permite mantener favorables las relaciones interpersonales.

A su vez se refuerza con lo encontrado por Vela (2021) en donde a 80 docentes y 20 personal administrativo determinó que existe la relación entre clima laboral y relaciones interpersonales cuyo valor es de 0.335 con un rango de significancia menor a 0.05 ( $p < 0.02$ ). Concluyéndose la gran importancia de un adecuado clima laboral teniendo como propósito reforzar las capacidades de relacionarse entre todos.

Se suma Vergara (2021) al encontrar similares resultados en la aplicación de un cuestionario a 25 docentes, es decir, una significancia bilateral aceptable en un  $p = 0.000$  con una correlación de 0.612; es decir, existe una relación positiva moderada entre relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes. Lo encontrado se debe a que un 73% de los docentes comprenden en un nivel regular, a su vez el trabajo con respeto y amabilidad se evidencia en un 64%, mientras que en un 36% el nivel de esta situación es baja.

También los autores Hasanah y Supardi (2020) evidencian que lo encontrado posibilita a que una mejora del clima laboral brinde una mayor satisfacción laboral, estableciéndose un ambiente laboral óptimo. Esto se traduce según Nappo (2020) en menos estrés laboral, porque se mantiene la cooperación y al llevarse bien entre colegas disminuye la probabilidad de experimentar estrés. Es decir, existen diversidad de factores que se encuentran interviniendo y que pueden hacer que el clima laboral se relacione con las relaciones interpersonales.

Así, según lo encontrado se puede reforzar con la teoría planteada de Pilligua y Arteaga (2019) al considerar al clima laboral como la manera en la que un trabajador percibe su desempeño, el nivel de productividad y sobre todo la satisfacción que tiene respecto al ambiente tanto humano como el físico donde lleva



a cabo su trabajo diario. Esperando según Hanco et al., (2021) se cultive buenas relaciones humanas con terceros, mediante una comunicación efectiva, haciendo práctica de la interacción entre pares, para crear relaciones humanas siempre se debe tomar en cuenta la particularidad de cada persona, en base a ello se podrá definir una buena o mala conducta hacia ellos, considerando que se pueden mejorar con soluciones adecuadas (Hanco et al., 2021).

Con respecto al primer objetivo específico, se determinó la relación entre el clima laboral y habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022. En los resultados, se encontraron que el nivel del clima laboral de los docentes y el personal administrativo en una institución educativa fue considerado por el 39.3% de los encuestados como regular y malo; mientras que las habilidades comunicativas son calificadas en mayor proporción como malas (35.71%) y solo para el 32.14% de los docentes y personal administrativo es de nivel es regular y bueno.

Además, se identificó en el análisis inferencial que las variables clima organizacional y las habilidades comunicativas según lo brindado por el estadígrafo Rho de Spearman presentan una significancia bilateral de 0.004 (p. valor < 0.05). Esto demuestra que al ser menor el p. valor asevera que existe relación entre las habilidades comunicativas y el clima organizacional, es decir se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. A su vez se tiene que la relación existente es directa y el grado de relación es moderado (38.4%) del clima laboral y las habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022.

Lo mencionado presenta similitudes a lo encontrado por Vela (2021) en donde a 80 docentes y 20 personal administrativo determinó que la relación entre clima laboral y habilidades comunicativas en un 0.260, concluyendo que es de gran importancia un adecuado clima laboral priorizando las capacidades de relacionarse entre todos, ya que se evidenció que un bajo clima laboral representa un bajo nivel en la capacidad de relacionarse y lo mismo sucede, al contrario.

También se suma lo encontrado en el estudio de Moreno y Pérez (2018), porque demuestra que la dimensión comunicación y relaciones interpersonales se relaciona en un 0.28; además, se concluye que existe una asociación positiva entre clima laboral y habilidades comunicativas, puesto que, al existir un ambiente con buenas relaciones, ello aumentará el nivel de productividad en toda la institución.

A su vez, esto conlleva a lo determinado por Darmawati et al. (2020) que la buena comunicación interpersonal tiene un efecto positivo directo en la satisfacción de los docentes en un 0.369 lo cual indica que si la comunicación interpersonal mejora, aumentará su satisfacción laboral, mejorando el clima laboral. Se concluye que, las relaciones interpersonales teniendo como factor clave a la comunicación tienen un resultado positivo en el rendimiento de los docentes. Así, permite realizar el propósito de participar eficientemente, en el ámbito de la comunicación grupal e individual, estos procesos se pueden dividir en leer, escribir, hablar, entre otros (Romero, 2022).

El segundo objetivo específico es determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022. En el análisis descriptivo se determinó que el clima laboral de los docentes y el personal administrativo en una institución educativa es considerado por el 39.3% de los encuestados como regular y malo, respectivamente. Por otro lado, el compromiso organizacional de los docentes y los docentes y el personal administrativo determinaron que para el 39.29% de los encuestados consideran un nivel regular y malo.

Mientras que en el análisis inferencial se identificó que las variables clima laboral y compromiso organizacional según lo brindado por el estadígrafo Rho de Spearman presentan un valor bilateral de 0.000 ( $p.\text{valor} < 0.05$ ). Esto demuestra que al ser menor el  $p.$  valor se establece una asociación entre compromiso organizacional y el clima laboral, es decir se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. A su vez se tiene que la relación existente es directa y el grado de relación es alto (62.0%) del clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.

Lo manifestado tiene similares resultados a lo encontrado por Vela (2021) en donde a 80 docentes y 20 personal administrativo se determinó una asociación significativa entre clima laboral y compromiso organizacional en un 0.274. También agrega Chuctaya (2020) que encuestando a 87 trabajadores encontró que el poco compromiso de los compañeros de trabajo está conllevando a un bajo desempeño y que se rompan las relaciones interpersonales, generando un bajo nivel de clima laboral, obteniendo una correlación de 0.311. Se concluye que, al mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores, aumentará también el desempeño de los trabajadores. Para eso es necesario que los colaboradores tengan compromiso organizacional, es decir, el nivel que demuestra el colaborador dentro de una empresa y las metas que se propone con ella, para fortalecer el clima laboral (Romero, 2022)

En el último objetivo específico se determina la relación entre el clima laboral y estilos de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccolccabamba-2022. Los resultados muestran que el clima laboral de los docentes y el personal administrativo en una institución educativa es considerado por el 39.3% de los encuestados como regular y malo, respectivamente. Mientras que el estilo de liderazgo de los docentes y el personal administrativo en una I.E. considerado por el 46.43% de los encuestados como regular.

Por el lado del análisis inferencial se identificó que las variables clima laboral y estilo de liderazgo según lo brindado en el estadígrafo Rho de Spearman presentan una significancia bilateral de 0.243 ( $p.\text{valor} < 0.05$ ). Esto demuestra que al ser mayor el p. valor asevera que no existe relación entre clima laboral y estilo de liderazgo, es decir se admite la hipótesis nula y se objeta la hipótesis alternativa. A su vez se tiene que no existe una relación existente, además se refleja un grado bajo (22.8%) entre clima laboral y el estilo de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la I.E. Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccolccabamba-2022.

Estos resultados son similares a lo encontrado por Vela (2021) en donde a 80 docentes y 20 personal administrativo estableció que existe asociación entre clima laboral y estilos de liderazgo en un 0.286. Así se concluye que, es de gran

importancia un adecuado entorno laboral con el propósito de priorizar habilidades de liderazgo y contribuir a generar la confianza para poder obtener el compromiso de los seguidores al líder.

Además, se refuerza con la teoría porque según Rodríguez et al. (2017) permiten que el liderazgo hace que se mejore el clima laboral cuando se logra movilizar al grupo de seguidores en dirección a lo que se ha solicitado. Es decir, para Barrantes (2019) ejercer influencia con el fin de cumplir las metas en el aspecto laboral. Por lo tanto, todo lo establecido determina que son factores preponderantes para posibilitar acciones y toma de decisiones de mejora en el clima laboral.

Finalmente, en relación a las fortalezas de la investigación a comparación con otras investigaciones, proporcionó información verídica y oportuna en cuestión de las variables de estudio, teniendo en consideración la identificación de bajos niveles de clima laboral y un nivel medio de relaciones interpersonales. Ante ello, se evidencia de forma general y contrastando con los estudios tomados, la investigación recalca la importancia de tener en cuenta un adecuado ambiente laboral y sobrellevar relaciones duraderas para una eficiente laboral dentro de la institución.

Por consiguiente, en cuestión de debilidades la investigación carece de actividades prácticos que impulsen mejoraría en los centros educativos, por lo que, a comparación con otros estudios, tales variables han sido investigadas solo con fines básicos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El clima laboral es un factor primordial en todo entorno y según lo manifestado puede relacionarse con las relaciones interpersonales, así se concluye que existe una relación directa de grado alto con un valor de 0.81, evidenciando además un nivel regular en el clima laboral y en las relaciones interpersonales.

**Segunda:** Se determinó la relación existente entre clima laboral y habilidades comunicativas con un valor de correlación de 0.38, es decir, existe una relación directa positiva. Asimismo, se determinó que el nivel de habilidades colaborativas es regular en un 39%.

**Tercera:** Se determinó la relación existente entre clima laboral y compromiso organización con un valor de 0.62, es decir, existe una relación positiva directa. Además, se evidencia en los trabajadores un nivel de compromiso en un 39%.

**Cuarto:** Se determinó la relación existente entre clima laboral y estilos de liderazgo con un valor de 0.243, es decir, existe relación positiva directa. Se evidencia a su vez un nivel bajo de liderazgo en la muestra de estudio en un 39%.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Sugerir al director que promueva las pausas activas en cada área de trabajo promoviendo la relajación durante el horario laboral, además de la promoción de comunicación cuyo beneficio promueva mejorar las relaciones interpersonales y mejorar del clima laboral.

**Segunda:** Promover una comunicación horizontal entre los colaboradores, es decir, cada fin de semana durante una hora, se reunir a los docentes y personal administrativo para retroalimentar lo percibido en la semana. Permitiendo que todos conozcan las ventajas y perjuicios que puedan generar ciertos actos en contra de los trabajadores.

**Tercera:** Promover las metas entre los docentes, el director como ente superior debe plantear metas accesibles y medibles para el cumplimiento de los docentes y administrativo, se recomienda que las personas a cargo promuevan beneficios para los trabajadores (becas de estudio, especializaciones, dentro de su campo de estudio) generando así el compromiso para la mejora de la institución y la identidad y profesionalidad docente.

**Cuarta:** Recomendar que el director no sea autoritario con las decisiones, si no que promueva una comunicación horizontal, permitiendo que los docentes y trabajadores administrativos puedan tomar iniciativas para el desarrollo personal e institucional.

## REFERENCIAS

- Agbejule, A., Rapo, J., & Saarikoski, L. (2020). Vertical and horizontal trust and team learning: the role of organizational climate. *IJMPB*, 1, 1-19. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJMPB-05-2020-0155/full/pdf>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job. *Heliyon*, 6(9), e04829. doi:10.1016/j.heliyon.2020.e04829
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Antonis, T. (2020). Cognitive Psychology: Investigation of Interpersonal Relationships with Self-Awareness. *American Journal of Surgery and Clinical Case Reports*, 2(4), 1-7. <https://www.ajscrr.org/uploads/AJSCCR-v2-1141.pdf>
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2019). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-89. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>
- Aruna, G., & Village, C. (2018). Impact of Rewards and Recognition on Employee Motivation. *IJCRT*, 6(1), 82-90. <https://ijcrt.org/papers/IJCRT1801559.pdf>
- Barrantes, M. (2019). *Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 "Manuel Segundo Del Aguila Velásquez", distrito de Rioja en el año 2014*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Martín, Perú, Tarapoto. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3644/MAEST.GEST.EDUC.%20->

%20Mayra%20Agrupina%20Barrantes%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Benita, L. (2020). The Importance of Business Partnership on the World Wide Web. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 68-79. [https://www.researchgate.net/publication/343232554\\_The\\_Importance\\_of\\_Business\\_Partnership\\_on\\_the\\_World\\_Wide\\_Web](https://www.researchgate.net/publication/343232554_The_Importance_of_Business_Partnership_on_the_World_Wide_Web)

Bucata, G., & Rizescu, M. (2017). The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization. *Land Forces Academy Review*, 22(1), 1-19. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/316360042\\_The\\_Role\\_of\\_Communication\\_in\\_Enhancing\\_Work\\_Effectiveness\\_of\\_an\\_Organization](https://www.researchgate.net/publication/316360042_The_Role_of_Communication_in_Enhancing_Work_Effectiveness_of_an_Organization)

Castañer, X., & Oliveira, N. (2020). Collaboration, Coordination, and Cooperation Among Organizations: Establishing the Distinctive Meanings of These Terms Through a Systematic Literature Review. *Journal of management*, 3(2), 1-19. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206320901565>

Chuctaya, J. M. (2020). *Relación de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de Palnta de la empresa Camal frográfico Don Goyo S.A.C. Arequipa - 2020*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11919/RImeyaac%26chpaj%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Colquehuanca, L., & Humpiri, M. (2019). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los trabajadores del IREN SUR en el segundo trimestre del año 2019*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9706/CCcoanli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Darmawati, D., Zainuddin, Z., & Situmorang, B. (2020). The Effect of Interpersonal Communication and Work Satisfaction on Teacher Performance at SD Negeri Bandar Baru, Pidie Jaya Aceh. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 3(3), 2046-



2052.

[https://www.researchgate.net/publication/343413033\\_The\\_Effect\\_of\\_Interpersonal\\_Communication\\_and\\_Work\\_Satisfaction\\_on\\_Teacher\\_Performance\\_at\\_SD\\_Negeri\\_Bandar\\_Baru\\_Pidie\\_Jaya\\_Aceh](https://www.researchgate.net/publication/343413033_The_Effect_of_Interpersonal_Communication_and_Work_Satisfaction_on_Teacher_Performance_at_SD_Negeri_Bandar_Baru_Pidie_Jaya_Aceh)

Don, Y., Yaakob, M., WanHanafi, W., Yusof, M., Kasa, M., Fauzee, M., & Keeree, H. (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 465-475. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1299314.pdf>

Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala, Ecuador: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Huancayo, Perú [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Gamboa, E. (2020). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en la institución educativa N° 1105 La Sagrada Familia, La Victoria, 2020*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51235/Gamboa\\_CE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51235/Gamboa_CE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ganga, F., Alarcón, N., Soto, R., & Saldivia, C. (2020). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29065286014>

Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>

- Gonzalez, A., Urdaneta, K., & Muñoz, D. (2017). Liderazgo organizacional y responsabilidad socioambiental, una mirada desde la compl <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457002.pdf>
- Hanco, M., Carpio, A., Zoriana, L., & Flores, E. (agosto de 2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. doi:<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hasanah, E., & Supardi, S. (2020). Effect ow work environment and salary on private school teachers in Indonesia. *Utopía y praxis Latinoamericana*, 25(6), 365-375. e <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964115035>
- Jasinska, J. (2020). Organizational Change Management and Employee Participation. *Journal of Clinical Case Studies Reviews & Reports*, 2(2), 1-7. <https://www.onlinescientificresearch.com/articles/organizational-change-management-and-employee-participation.pdf>
- Lewis, M. O., & Okotoni, C. (2020). Job satisfaction and interpersonal relation in job performance of academic staff colleges of education in Nigeria. *International Journal of Indonesian Education adn teaching*, 4(2), 316-331. <https://e-journal.usd.ac.id/index.php/IJIEET/article/view/2605/1931>
- Li, R. (2021). The Role of Teacher-Student Interpersonal Relations in Flipped Learning on Student Engagement. *Frontiers*, 12(1), 1-18. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.741810/full>
- Llacsá, G., & Rado, R. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una institución educativa pública - Arequipa 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32674#:~:text=Se%20concluye%20que%20las%20Relaciones,positiva%20encontrando%20una%20correlaci%C3%B3n%20fuerte.>
- Malar, A., & Azman, H. (2020). Reframing the effectiveness of feedback in improving teaching and learning achievement. *International Journal of Evaluation and*

- Research in Education (IJERE)*, 9(4), 1055-1062.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1274768.pdf>
- Martinez, J., & Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 41(26), 147-160.  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES DERECHO*, 9(1), 1-15.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192018000100013](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000100013)
- Moura, A., Zago, D. A., Carvalho, M., Rossaneis, M., & Fernandez, M. (2020). Interpersonal relations of multiprofessional teams in home care: integrative review. *Rev. Eletr. Enferm.*, 22(1), 1-7.  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/12/1139941/59594-texto-do-artigo-300232-1-10-20201113.pdf>
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *BMC Public Health*, 1143(2), 1-15.  
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-09253-9>
- Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q., Nguyen, T., & Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439-447. <https://koreascience.kr/article/JAKO202017764018218.page>
- Okeke, N. I., Ogbo, R., Ekweogu, L., & Anyanwu, A. (2020). School climate as a predictor of teachers job performance in secondary schools in Anambra State, Nigeria. *International journal of education and research*, 8(3), 17-26.  
<https://www.ijern.com/journal/2020/March-2020/03.pdf>
- Otrbski, W. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International journal of environmental research and public health*,

19(1), 1-13. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6520/pdf?version=1653641281>

- Pascual, J., & Chinchay, L. (2020). *El liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E.N° 88186 del centro poblado Mongon, Pampas, Pallasca, Ancash*. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Trujillo. [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/774/1/018200628E\\_018200827H\\_M\\_2020.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/774/1/018200628E_018200827H_M_2020.pdf)
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pohl, C., Klein, J., Hoffmann, S., Mitchell, C., & Fam, D. (2021). Conceptualising transdisciplinary integration as a multidimensional interactive process. *Environmental Science & Policy*, 118(2), 18-26. e <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1462901120314076>
- Ramirez, J., & Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Dataismo*, 2(1), 1–18. doi:10.53673/data.v2i1.70
- Rehan, M. (2021). Teachers' Perception of Their Work Environment: Evidence from the Primary and Secondary Schools of Bangladesh. *Education Research International*, 2(1), 1-12. [https://www.researchgate.net/publication/356518556\\_Teachers'\\_Perception\\_of\\_Their\\_Work\\_Environment\\_Evidence\\_from\\_the\\_Primary\\_and\\_Secondary\\_Schools\\_of\\_Bangladesh](https://www.researchgate.net/publication/356518556_Teachers'_Perception_of_Their_Work_Environment_Evidence_from_the_Primary_and_Secondary_Schools_of_Bangladesh)
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23). doi:<https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista médica Sanitas*, 21(3), 141-146.

[https://www.researchgate.net/publication/329051321\\_Disen%C3%B3\\_de\\_investigaci%C3%B3n\\_de\\_Corte\\_Transversal](https://www.researchgate.net/publication/329051321_Disen%C3%B3_de_investigaci%C3%B3n_de_Corte_Transversal)

- Romero, R. (2022). *Clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores del Centro de Salud San Jacinto, Ancash – 2022*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87233/Romero\\_BRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87233/Romero_BRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sabbah, S. (2020). Communication Skills among Undergraduate Students at Al-Quds University. *World Journal of Education*, 10(6), 136-142. [https://www.researchgate.net/publication/348135213\\_Communication\\_Skills\\_among\\_Undergraduate\\_Students\\_at\\_Al-Quds\\_University](https://www.researchgate.net/publication/348135213_Communication_Skills_among_Undergraduate_Students_at_Al-Quds_University)
- Strait, D. (2020). What is Leadership? *Northcentral University*, 1, 1-11. [https://www.researchgate.net/publication/340656122\\_What\\_is\\_Leadership](https://www.researchgate.net/publication/340656122_What_is_Leadership)
- Sulaiman, R., Shahbour, W., & Ahmad, A. (2020). The organizational climate as perceived by the teachers' at omani's schools. *International interdisciplinary journal of education*, 9(3), 212-218. [http://ijoe.org/v9/IJJOE\\_15\\_03\\_09\\_2020.pdf](http://ijoe.org/v9/IJJOE_15_03_09_2020.pdf)
- Sutrisman, B., & Muhammad, B. (2020). The influence of interpersonal communication and work culture on teacher performance in Junior High School at Wajo Regency (Indonesia). *Revista Espacios*, 41(6), 1-7. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n06/a20v41n06p12.pdf>
- Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. 5(9), 159-172. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570008/553056570008.pdf>
- Vela, O. (2021). *Clima laboral y relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Emblemática Antenor Orrego, 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6504/Ofelia%20Jannina%20VELA%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vela, O. (2021). *Clima laboral y relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la institución educativa Emblemática Antenor, 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6504/Ofelia%20Jannina%20VELA%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vergara, C. (2021). *Relaciones interpersonales y clima laboral en los docentes de la I.E.P Ruben Dario - Santa Maria 2020*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión . [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/6217/CARBAJA L.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/6217/CARBAJA%20L.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Waiswa, H., Baguma, P., & Oonyu, J. (2020). Interpersonal Relations and Achievement among University Upgrading (Grade V) Teacher Students. *International Journal of education & Literacy studies*, 8(4), 40-52. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1275489.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima laboral	Es la totalidad de percepciones de los trabajadores respecto a los factores organizacionales relacionados a la estructura de la organización, la relación entre colaboradores y el liderazgo (Torres, et al., 2018).	La variable clima laboral tiene un enfoque cuantitativo, verificado por sus dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación, cada dimensión con sus correspondientes indicadores.	Liderazgo	- Ambiente de confianza entre compañeros - Se les permite a los docentes – personal administrativo dar propuestas para mejorar el trabajo	1, 2, 3, 4, 5	<b>Ordinal</b>
			Relaciones interpersonales	- Compañerismo - Trabajo en equipo - Relaciones interpersonales	6, 7, 8, 9, 10	<b>Ordinal</b>
			Participación	- Colaboración - Participación - Integración	11, 12, 13, 14, 15	<b>Ordinal</b>
			Reconocimiento	- La mayoría de trabajadores conoce las metas laborales	16, 17, 18, 19, 20	<b>Ordinal</b>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Comunicación	- Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución - Comunicación fluida - Apertura a la búsqueda del bien común - Alternativas de solución	21, 22, 23, 24, 25	<b>Ordinal</b>
Relaciones interpersonales	Capacidad de una persona para cooperar con sus compañeros, establecer un objetivo organizando el trabajo diario sin dificultar el desempeño laboral de sus compañeros (Hancoo, et al., 2021).	La variable relaciones interpersonales tiene un enfoque cuantitativo, verificado por sus dimensiones de habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo cada dimensión con sus correspondientes indicadores.	Habilidades comunicativas  Compromiso organizacional  Estilos de Liderazgo	- Comunicación asertiva - Comunicación empática - Apertura de escucha - Compromiso laboral - Compromiso colectivo - Líder autoritario. - Líder democrático. - Líder delegativo.	1, 2, 3, 4, 5  6, 7, 8, 9, 10  11, 12, 13, 14, 15	<b>Ordinal</b>  <b>Ordinal</b>  <b>Ordinal</b>



## Anexo 02. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> (a) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022? (b) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> (a) Determinar la relación entre el clima laboral y habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022 (b) Determinar la relación entre el clima laboral y compromiso</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> (a) Existe relación entre el clima laboral y habilidades comunicativas de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Ccollcabamba-2022. (b) Existe relación entre el clima laboral y compromiso</p>	<p>Variable 1: Clima laboral</p> <p>Variable 2: Relaciones interpersonales</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> <b>Cuantitativo</b></p> <p><b>Diseño:</b> <b>No experimental</b></p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 22 docentes y 6 personal administrativo</p> <p><b>Muestra:</b> 22 docentes y 6 personal administrativo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Estadística a utilizar:</b> Descriptiva e inferencial</p>

---

Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022?

(c) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y estilos de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022?

organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022

(c) Determinar la relación entre el clima laboral y estilos de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022.

organizacional de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022

(c) Existe relación entre el clima laboral y estilos de liderazgo de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado – Poma-Collcabamba-2022.

---

### Anexos 03: Instrumentos de medición

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Estimado (a) participante:

Se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Cabe mencionar que la encuesta es anónima e individual.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud. Crea correctamente.

1) Nunca - (2) Casi nunca – (3) A veces – (4) Casi siempre – (5) Siempre.

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

Dimensiones	N°	Preguntas	PONDERACIÓN				
			1	2	3	4	5
Liderazgo	1	¿Al ingresar a formar parte de la I.E. le fueron informados los objetivos, misión, visión y políticas de la misma?					
	2	¿La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente?					
	3	¿La toma de decisiones o las ordenes implantadas en la I.E. son justas según su criterio?					
	4	¿Las responsabilidades que se delegan al interior del grupo de docentes – personales administrativos son claras y equitativas en bien del trabajo en equipo?					
	5	¿Encuentra apoyo, soporte y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus directivos?					
Relaciones interpersonales	6	¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo que ocupa?					
	7	¿Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo?					
	8	¿Son buenas las relaciones dentro de la I.E. entre docentes y personal administrativo?					

	9	¿Los problemas que se dan dentro de la I.E. entre colegas y personal administrativo se solucionan con altura?					
	10	¿Existe confianza y buenas relaciones entre directivos y docentes –personal administrativo?					
Participación	11	¿Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo en la I.E.?					
	12	¿Toma decisiones en su labor educativa sin consultar con sus directivos?					
	13	¿Existe colaboración mutua entre los docentes – personal administrativo en la I.E.?					
	14	¿Para realizar su trabajo en la I.E. el tiempo es suficiente??					
	15	¿Cree Ud. que a sus superiores le interesa que piensa y que siente con respecto a su trabajo?					
Reconocimiento	16	¿Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras docentes – personal administrativo de otras I.E.?					
	17	¿Puede comunicarse abiertamente con sus directivos y demás docentes – personal administrativo?					
	18	¿Siempre que le asignan una responsabilidad recibe algún reconocimiento público y/o escrito por sus directivos?					
	19	¿La información de interés es comunicada oportunamente a todos en igualdad de género?					
	20	¿Le asignaron cuando ingreso a formar parte de la I.E. sus obligaciones y responsabilidades con claridad y objetividad?					
Comunicación	21	¿Recibe recompensa por el cumplimiento y desempeño laboral con de la I.E.?					
	22	¿En la I.E. existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con los docentes – personal administrativo?					
	23	¿La I.E. realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de					

		diversión para mejorar la comunicación entre todos los trabajadores?					
	24	¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje?					
	25	¿Cree Ud. que a sus superiores le interesa que piensa y que siente con respecto a su trabajo?					

*Muchas gracias por su participación*

## CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado (a) participante:

Se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Cabe mencionar que la encuesta es anónima e individual.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud. Crea correctamente.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

Dimensiones	N°	Preguntas	PONDERACIÓN				
			1	2	3	4	5
Habilidades comunicativas	1	Considero que la comunicación es asertiva en la I.E.					
	2	Considero que la comunicación es empática en la I.E.					
	3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores					
	4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores.					
	5	Se comunica oportunamente los cambios y logros					
Compromiso organizacional	6	Estoy comprometido con la labor que desempeño en la I.E.					
	7	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.					
	8	Participo en las diferentes actividades programadas en la I.E.					
	9	Cumplo con los roles y funciones designados en la I.E.					
	10	Me identifico con las actividades de la I.E.					
Estilos de liderazgo	11	La plana administrativa se relaciona con los demás trabajadores de la I.E.					
	12	El director y el personal docente logran trabajar unidos en el logro de las metas de la I.E.					

	13	Se permite opinar en las reuniones de la I.E.					
	14	Se aceptan implementar mejoras propuestas por los docentes de la I.E.					
	15	Se realiza retroalimentación de manera adecuada entre los docentes de la I.E.					

*Muchas gracias por su participación*

## Anexo 04: Validación de cuestionario

### Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POSGRADO

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EXPERTO SOBRE LOS CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Dimensión / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad-3		Sugerenci
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. LIDERAZGO</b>							
1	¿Al ingresar a formar parte de la I.E. le fueron informados los objetivos, misión, visión y políticas de la misma?	✓		✓		✓	
2	¿La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente?	✓		✓		✓	
3	¿La toma de decisiones o las ordenes implantadas en la I.E. son justas según su criterio?	✓		✓		✓	
4	¿Las responsabilidades que se delegan al interior del grupo de docentes – personales administrativos son claras y equitativas en bien del trabajo en equipo?	✓		✓		✓	
5	¿Encuentra apoyo, soporte y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus directivos?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 2. RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
6	¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo que ocupa?	✓		✓		✓	
7	¿Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo?	✓		✓		✓	
8	¿Son buenas las relaciones dentro de la I.E. entre docentes y personal administrativo?	✓		✓		✓	
9	¿Los problemas que se dan dentro de la I.E. entre colegas y personal administrativo se solucionan con altura?	✓		✓		✓	
10	¿Existe confianza y buenas relaciones entre directivos docentes –personal administrativo?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3. PARTICIPACION</b>							
11	¿Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo en la I.E.?	✓		✓		✓	
12	¿Toma decisiones en su labor educativa sin consultar con sus directivos?	✓		✓		✓	
13	¿Existe colaboración mutua entre los docentes – personal administrativo en la I.E.?	✓		✓		✓	
14	¿Para realizar su trabajo en la I.E. el tiempo es suficiente??	✓		✓		✓	
15	¿Cree Ud. que a sus superiores le interesa que piense y que sienta con respecto a su trabajo?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4. RECONOCIMIENTO</b>							
16	¿Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otros docentes – personal administrativo de otras I.E.?	✓		✓		✓	
17	¿Puede comunicarse abiertamente con sus directivos y demás docentes – personal administrativo?	✓		✓		✓	
18	¿Siempre que le asignan una responsabilidad recibe algún reconocimiento público y/o escrito por sus directivos?	✓		✓		✓	
19	¿La información de interés es comunicada oportunamente a todos en igualdad de género?	✓		✓		✓	





20	¿Le asignaron cuando ingreso a formar parte de la I.E. sus obligaciones y responsabilidades con claridad y objetividad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5. COMUNICACION</b>								
21	¿Recibe recompensa por el cumplimiento y desempeño laboral con de la I.E.?	✓		✓		✓		
22	¿En la I.E. existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con los docentes – persona administrativo?	✓		✓		✓		
23	¿La I.E. realiza actividades deportivas, paseos, fiestas otras actividades de diversión para mejorar la comunicación entre todos los trabajadores?	✓		✓		✓		
24	¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje?	✓		✓		✓		
25	¿Cree Ud. que a sus superiores le interesa que piensa y que siente con respecto a su trabajo?	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES.....  
.....

OPINION DE APLICABILIDAD:   Aplicable ( x )   Aplicable después de corregir ( )   No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR DR/Mg.   **FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO**

DNI N° 09256713

FIRMA: .....

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:   Docente UNE EPG



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EXPERTO SOBRE LOS CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIONES INTERPERSONALES

Dimensión / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>							
1	✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>							
6	✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3. ESTILO DE LIDERAZGO</b>							
11	✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES.....

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR DR/Mg. FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO

DNI N° 09256713

FIRMA: .....

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Docente UNE EPG



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EXPERTO SOBRE LOS CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Dimensión / Items		Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad-3		Sugerenci
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. LIDERAZGO</b>								
1	¿Al ingresar a formar parte de la I.E. le fueron informados los objetivos, misión, visión y políticas de la misma?	✓		✓		✓		
2	¿La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente?	✓		✓		✓		
3	¿La toma decisiones o las ordenes implantadas en la I.E. son justas según su criterio?	✓		✓		✓		
4	¿Las responsabilidades que se delegan al interior del grupo de docentes – personales administrativos son claras y equitativas en bien del trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Encuentra apoyo, soporte y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus directivos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2. RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
6	¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo que ocupa?	✓		✓		✓		
7	¿Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Son buenas las relaciones dentro de la I.E. entre docentes y personal administrativo?	✓		✓		✓		
9	¿Los problemas que se dan dentro de la I.E. entre colegas y personal administrativo se solucionan con altura?	✓		✓		✓		
10	¿Existe confianza y buenas relaciones entre directivos docentes –personal administrativo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3. PARTICIPACION</b>								
11	¿Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo en la I.E.?	✓		✓		✓		
12	¿Toma decisiones en su labor educativa sin consultar con sus directivos?	✓		✓		✓		
13	¿Existe colaboración mutua entre los docentes – personal administrativo en la I.E.?	✓		✓		✓		
14	¿Para realizar su trabajo en la I.E. el tiempo es suficiente??	✓		✓		✓		
15	¿Cree Ud. que a sus superiores le interesa que piense y que siente con respecto a su trabajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4. RECONOCIMIENTO</b>								
16	¿Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras docentes – personal administrativo de otras I.E.?	✓		✓		✓		
17	¿Puede comunicarse abiertamente con sus directivos y demás docentes – personal administrativo?	✓		✓		✓		
18	¿Siempre que le asignan una responsabilidad recibe algún reconocimiento público y/o escrito por sus directivos?	✓		✓		✓		
19	¿La información de interés es comunicada oportunamente a todos en igualdad de género?	✓		✓		✓		



20	¿Le asignaron cuando ingreso a formar parte de la I.E. sus obligaciones y responsabilidades con claridad y objetividad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5. COMUNICACION</b>								
21	¿Recibe recompensa por el cumplimiento y desempeño laboral con de la I.E.?	✓		✓		✓		
22	¿En la I.E. existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con los docentes – persona administrativo?	✓		✓		✓		
23	¿La I.E. realiza actividades deportivas, paseos, fiestas otras actividades de diversión para mejorar la comunicación entre todos los trabajadores?	✓		✓		✓		
24	¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje?	✓		✓		✓		
25	¿Cree Ud. que a sus superiores le interesa que piensa y que siente con respecto a su trabajo?	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES.....  
.....

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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR DR/Mg.   **GILBERT OYARCE VILLANUEVA**

DNI N° : **09299429**

FIRMA: .....

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:   Docente en la escuela de Posgrado



**CERTIFICAD DE VALIDEZ DE EXPERTO SOBRE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA RELACIONES INTERPERSONALES**

Dimensión / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>							
1	Considero que la comunicación es asertiva en la I.E.	✓		✓		✓	
2	Considero que la comunicación es empática en la I.E.	✓		✓		✓	
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores	✓		✓		✓	
4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores.	✓		✓		✓	
5	Se comunica oportunamente los cambios y logros	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>							
6	Estoy comprometido con la labor que desempeño en la I.E.	✓		✓		✓	
7	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
8	Participo en las diferentes actividades programadas en la I.E.	✓		✓		✓	
9	Cumplo con los roles y funciones designados en la I.E.	✓		✓		✓	
10	Me identifico con las actividades de la I.E.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3. ESTILO DE LIDERAZGO</b>							
11	La plana administrativa se relaciona con los demás trabajadores de la I.E.	✓		✓		✓	
12	El director y el personal docente logran trabajar unidos en el logro de las metas de la I.E.	✓		✓		✓	
13	Se permite opinar en las reuniones de la I.E.	✓		✓		✓	
14	Se aceptan implementar mejoras propuestas por los docentes de la I.E.	✓		✓		✓	
15	Se realiza retroalimentación de manera adecuada entre los docentes de la I.E.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES.....

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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR DR/Mg.   **GILBERT OYARCE VILLANUEVA**

DNI N° 09299429

FIRMA: .....

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:   Docente En la escuela de Posgrado



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EXPERTOS SOBRE LOS CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Dimensión / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad-3		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. LIDERAZGO</b>							
1	¿Al ingresar a formar parte de la I.E. le fueron informados los objetivos, misión, visión y políticas de la misma?	✓		✓		✓	
2	¿La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente?	✓		✓		✓	
3	¿La toma de decisiones o las ordenes implantadas en la I.E. son justas según su criterio?	✓		✓		✓	
4	¿Las responsabilidades que se delegan al interior del grupo de docentes – personales administrativos son claras y equitativas en bien del trabajo en equipo?	✓		✓		✓	
5	¿Encuentra apoyo, soporte y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus directivos?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 2. RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
6	¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo que ocupa?	✓		✓		✓	
7	¿Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo?	✓		✓		✓	
8	¿Son buenas las relaciones dentro de la I.E. entre docentes y personal administrativo?	✓		✓		✓	
9	¿Los problemas que se dan dentro de la I.E. entre colegas y personal administrativo se solucionan con altura?	✓		✓		✓	
10	¿Existe confianza y buenas relaciones entre directivos docentes –personal administrativo?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3. PARTICIPACION</b>							
11	¿Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo en la I.E.?	✓		✓		✓	
12	¿Toma decisiones en su labor educativa sin consultar con sus directivos?	✓		✓		✓	
13	¿Existe colaboración mutua entre los docentes – personal administrativo en la I.E.?	✓		✓		✓	
14	¿Para realizar su trabajo en la I.E. el tiempo es suficiente??	✓		✓		✓	
15	¿Cree Ud. que a sus superiores le interesa que piense y que sienta con respecto a su trabajo?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4. RECONOCIMIENTO</b>							
16	¿Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otros docentes – personal administrativo de otras I.E.?	✓		✓		✓	
17	¿Puede comunicarse abiertamente con sus directivos y demás docentes – personal administrativo?	✓		✓		✓	
18	¿Siempre que le asignan una responsabilidad recibe algún reconocimiento público y/o escrito por sus directivos?	✓		✓		✓	
19	¿La información de interés es comunicada oportunamente a todos en igualdad de género?	✓		✓		✓	



20	¿Le asignaron cuando ingreso a formar parte de la I.E. sus obligaciones y responsabilidades con claridad y objetividad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5. COMUNICACION</b>								
21	¿Recibe recompensa por el cumplimiento y desempeño laboral con de la I.E.?	✓		✓		✓		
22	¿En la I.E. existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con los docentes – persona administrativo?	✓		✓		✓		
23	¿La I.E. realiza actividades deportivas, paseos, fiestas otras actividades de diversión para mejorar la comunicación entre todos los trabajadores?	✓		✓		✓		
24	¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje?	✓		✓		✓		
25	¿Cree Ud. que a sus superiores le interesa que piensa y que siente con respecto a su trabajo?	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES.....  
.....

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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR DR/Mg. RODRIGUEZ DE LOS RIOS LUIS ALBERTO

DNI N° 10547485

FIRMA: .....

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Docente Universitario





## CERTIFICAD DE VALIDEZ DE EXPERTOS SOBRE LOS CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIONES INTERPERSONALES

Dimensión / Items		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		1		2		3		
DIMENSION 1. HABILIDADES COMUNICATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considero que la comunicación es asertiva en la I.E.	✓		✓		✓		
2	Considero que la comunicación es empática en la I.E.	✓		✓		✓		
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores	✓		✓		✓		
4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Se comunica oportunamente los cambios y logros	✓		✓		✓		
DIMENSION 2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
6	Estoy comprometido con la labor que desempeño en la I.E.	✓		✓		✓		
7	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Participo en las diferentes actividades programadas en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Cumplo con los roles y funciones designados en la I.E.	✓		✓		✓		
10	Me identifico con las actividades de la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3. ESTILO DE LIDERAZGO								
11	La plana administrativa se relaciona con los demás trabajadores de la I.E.	✓		✓		✓		
12	El director y el personal docente logran trabajar unidos en el logro de las metas de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Se permite opinar en las reuniones de la I.E.	✓		✓		✓		
14	Se aceptan implementar mejoras propuestas por los docentes de la I.E.	✓		✓		✓		
15	Se realiza retroalimentación de manera adecuada entre los docentes de la I.E.	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES.....

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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR DR/Mg. RODRIGUEZ DE LOS RIOS LUIS ALBERTO

DNI N° 10547485

FIRMA: .....

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Docente Universitario



## Anexo 05: Carta de autorización

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía  
Nacional"

Lima, 08 de Junio del 2022

Señor (a):

Lic. Elena Sabina Cotaquispe Gamboa  
Directora

**I.E. Integrada Manuel González Prada  
De Poma Ccollcabamba**

N° de carta : 284 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 08 de Junio  
del 2022



10 JUN. 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **Condori Pinto Roger**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"Clima Laboral y Relaciones Interpersonales en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada Manuel González Prada, Centro Poblado Poma – Ccollcabamba – 2022"**



Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

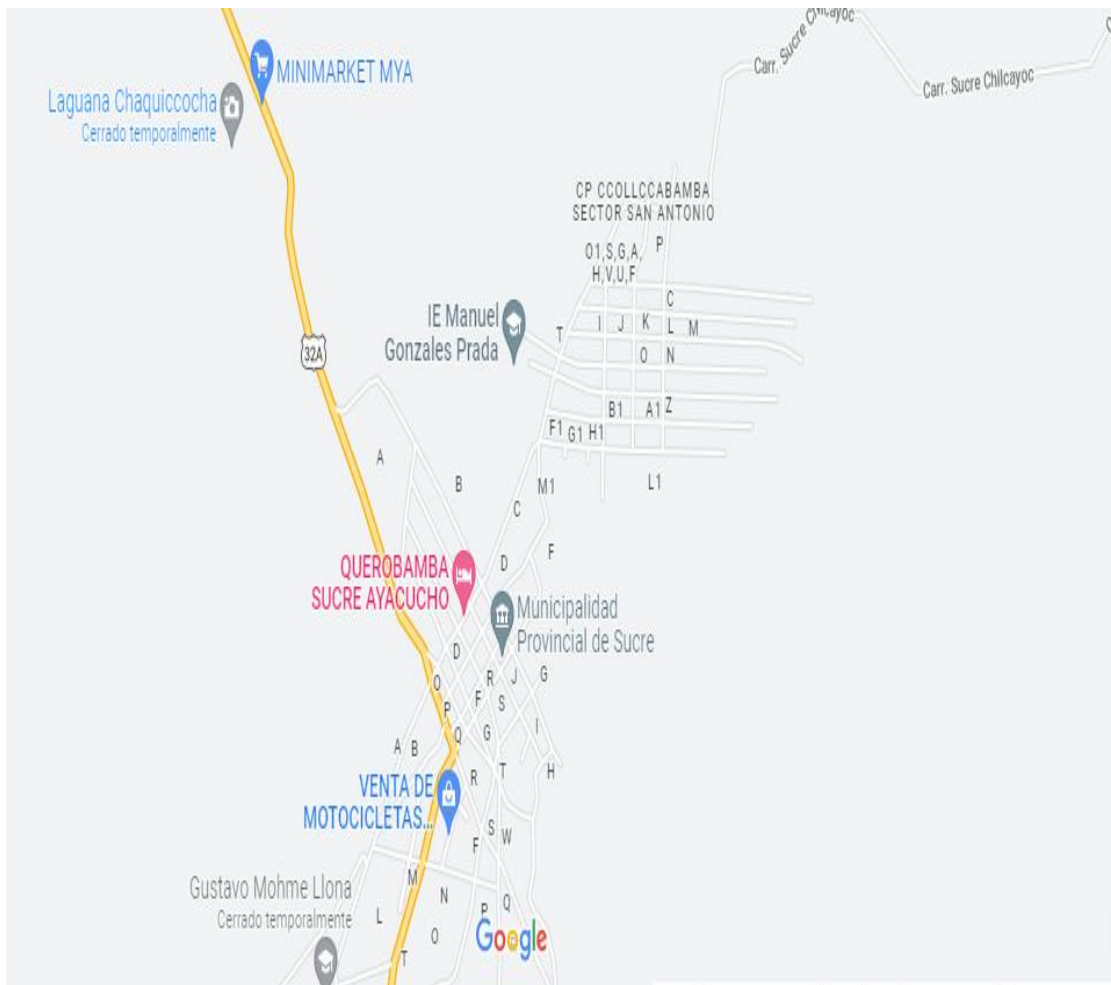
Atentamente,

  
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

## Anexo 06. Autorización de la Institución

	<p>GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SUCRE INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL GONZALEZ PRADA "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"</p>	
<p>LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA "MANUEL GONZALEZ PRADA" DEL CENTRO POBLADO POMA - CCOLCCABAMBA, DISTRITO DE QUEROBAMBA, PROVINCIA SUCRE, REGIÓN AYACUCHO, quien suscribe:</p>		
<p style="text-align: center;"><b>AUTORIZA</b></p>		
<p>Al estudiante de maestría Roger CONDORI PINTO, identificado con DNI N° 28851708, de la Universidad César Vallejo, en Administración Educativa, realizara la aplicación de un cuestionario de trabajo de recolección de datos de su investigación de tesis denominado "Clima laboral y relaciones interpersonales en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Integrada "Manuel González Prada", centro poblado Poma-Ccolccabamba - 2022", aplicando la encuesta de manera presencial a los docentes y personal administrativo a partir del 10 de junio del 2022, cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad, de tal forma se da la respuesta a la carta remitida por la Universidad Cesar Vallejo, con fecha 08 de junio del 2022, <b>se procede a otorgarle la autorización respectiva</b> para la aplicación de los instrumentos para el desarrollo de su tesis.</p>		
<p>Se expide la presente autorización a solicitud del interesado, para los fines que estime por conveniente.</p>		
<p style="text-align: right;">Poma - Ccolccabamba, 10 de junio de 2022.</p>		
<p style="text-align: center;"></p>		

## Anexo 07. Ubicación geográfica



**Anexo 08. Base de datos**

Variable: Clima laboral

CLIMA LABORAL																								
LIDERAZGO					RELACIONES INTERPERSONALES					PARTICIPACIÓN					RECONOCIMIENTO					COMUNICACIÓN				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5
4	2	5	2	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	2	5	4	2	5	5	5	5	3	4	4
5	2	4	2	4	5	4	2	2	2	5	5	2	5	2	5	5	2	5	4	1	1	5	5	5
3	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	1	4	4	5	4	1	1	4	1	1	2	4	5
4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	1	4	2	5	4	2	2	5	2	4	1	2	4
2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	5	4	2	5	4	4	5	2	1	4	1	5	1	2	4
2	3	2	2	2	5	4	2	2	2	4	4	2	4	3	4	3	1	1	4	5	2	1	2	4
4	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	4	1	1	1	4	5	3	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	1	5	5	3	1	4	4	5
2	2	5	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	1	2	2	4	1	1	1	1	1	2	4	4
2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	5	4	2	5	3	4	1	2	3	3	4	2	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	5	1	3	5	4	2	5	3	3	5	2	1	2	3	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	5	1	3	5	4	2	5	3	3	5	2	5	2	3	4	5	5	5
4	4	3	4	3	5	4	2	3	2	5	3	2	5	3	5	5	2	1	2	3	3	3	1	1
1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	5	5	4	5	4
4	4	4	4	1	4	4	2	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5
2	3	2	2	2	5	4	2	2	2	4	4	2	4	3	4	3	1	1	4	5	2	1	2	4
4	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	4	1	1	1	4	5	3	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	1	5	5	3	1	4	4	5
4	3	4	4	3	4	4	5	1	3	5	4	2	5	3	3	5	2	1	2	3	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	5	1	3	5	4	2	5	3	3	5	2	5	2	3	4	5	5	5
4	4	3	4	3	5	4	2	3	2	5	3	2	5	3	5	5	2	1	2	3	3	3	1	1
1	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5
4	2	5	2	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	2	5	4	2	5	5	5	5	3	4	4

5	2	4	2	4	5	4	2	2	2	2	5	5	2	5	2	5	5	2	5	4	1	1	5	5	5
4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	1	5	5	3	1	4	4	5
2	2	5	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	4	4
4	3	4	4	3	4	4	5	1	3	5	4	2	5	3	3	5	2	1	2	3	4	5	5	5	

Variable: Relaciones interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES														
HABILIDADES COMUNICATIVAS					COMPROMISO ORGANIZACIONAL					ESTILOS DE LIDERAZGO				
P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15
5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5
2	2	2	4	4	5	4	5	2	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	2	5	5
4	4	5	2	4	4	1	5	3	4	5	4	1	4	4
1	2	2	1	5	5	4	4	1	1	4	4	1	4	5
1	2	1	2	4	5	4	4	2	2	5	4	2	5	4
1	2	1	2	4	5	3	2	2	2	4	4	2	4	4
3	1	1	2	4	5	1	2	2	2	4	4	3	4	4
5	5	4	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	4	5
4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	1	4
5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	5	4	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	2	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	1	3	5	4	2	5	5
1	1	1	2	4	5	2	2	3	2	5	3	2	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	3	5	5
1	2	1	2	4	5	3	2	2	2	4	4	2	4	4
3	1	1	2	4	5	1	2	2	2	4	4	3	4	4

5	5	4	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	2	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	1	3	5	4	2	5	5
1	1	1	2	4	5	2	2	3	2	5	3	2	5	4
5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5
2	2	2	4	4	5	4	5	2	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	2	5	5
5	5	4	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	4	5
4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	2	5	5



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADA MANUEL GONZALEZ PRADA, CENTRO POBLADO POMA -CCOLLCCABAMBA-2022", cuyo autor es CONDORI PINTO ROGER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FLORES LIMO FERNANDO ANTONIO <b>DNI:</b> 09256713 <b>ORCID</b> 0000-0002-3739-1274	Firmado digitalmente por: FFLORESLI el 12-08- 2022 10:46:43

Código documento Trilce: TRI - 0411394