



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA
ESCUELA DE POST-GRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**



TESIS

**“ESTUDIO CORRELACIONAL SOBRE LAS RELACIONES
INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO
HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES DE ICA, 2018”**

PARA OPTAR:

EL GRADO DE MAGISTER EN EDUCACIÓN

PRESENTADO POR:

LEGUA CABRERA, VICTOR ORLANDO

ASESOR:

DR. REYNALDO VENTURA PISCONTE

ICA – PERÚ

2019

Con inmensa gratitud a mis queridos Padres; por comprenderme y apoyarme en el esfuerzo de mi superación como profesional.

Víctor

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi eterno agradecimiento a la Universidad Nacional “San Luís Gonzaga” de Ica, por permitirme seguir formándome profesionalmente.

A las Autoridades y Catedráticos de la Escuela de Post-Grado; por sus sabias enseñanzas y ejemplo a seguir en mi superación personal.

De igual manera, mi eterno agradecimiento al Asesor de la presente tesis, Dr. Reynaldo Ventura Pisconte, por su apoyo y aportes valiosos para la realización del trabajo.

Al Director, Personal Docente y Administrativo, de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao”, por su valiosa colaboración y comprensión.

El Autor

ÍNDICE

| | |
|-----------------|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTOS | iii |
| ÍNDICE | iv |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| CONTRACARÁTULA | ix |
| INTRODUCCIÓN | x |

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

| | | |
|----------|--|----|
| 1.1 | Antecedentes de la investigación | 12 |
| 1.1.1 | A nivel internacional | 12 |
| 1.1.2 | A nivel nacional | 13 |
| 1.1.3 | A nivel local | 16 |
| 1.2 | Bases teóricas | 17 |
| | 1.2.1. Las Relaciones Interpersonales | 17 |
| 1.2.1.1. | Definición de relaciones interpersonales | 17 |
| 1.2.1.2. | Dimensiones de Relaciones Interpersonales | 18 |
| 1.2.1.3. | Relaciones interpersonales en la dimensión pedagógica | 18 |
| 1.2.1.4. | Relaciones interpersonales entre la institución escolar y la familia | 24 |
| 1.2.1.5. | Valor real que brindamos a las personas implicadas en nuestras Relaciones interpersonales | 25 |
| 1.2.1.6. | Relaciones interpersonales laborales con los jefes y subalternos | 27 |
| 1.2.1.7. | Relaciones interpersonales laborales con los compañeros | 28 |
| | 1.2.2. Clima Organizacional en Instituciones Educativas | 29 |

| | |
|---|-----------|
| 1.2.2.1. Definición de clima organizacional. | 29 |
| 1.2.2.2. Importancia del clima organizacional | 30 |
| 1.2.2.3. Factores que influyen en el clima organizacional | 31 |
| 1.2.2.4. La medición del clima organizacional | 32 |
| 1.2.2.5. Cultura organizacional | 32 |
| 1.2.2.6. El conflicto en las organizaciones | 33 |
| 1.2.2.7. Clima laboral | 34 |
| 1.2.2.8. Aspectos subjetivos del clima laboral | 36 |
| 1.3.-Marco Conceptual | 41 |

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1 | Situación problemática | 43 |
| 2.2 | Formulación del problema | 46 |
| | 2.2.1 Problema General | 46 |
| | 2.2.2 Problemas Específicos | 46 |
| 2.3 | Justificación e importancia del problema | 47 |
| 2.4 | Formulación de objetivos | 50 |
| 2.4.1 | Objetivo General | 50 |
| | 2.4.2 Objetivos Específicos | 50 |
| 2.5 | Sistema de hipótesis | 51 |
| | 2.5.1 Hipótesis General | 51 |
| | 2.5.2 Hipótesis Específicas | 51 |
| 2.6 | Sistema de variables | 52 |
| | 2.6.1 Identificación de Variables | 52 |
| | 2.6.2 Dimensiones | 53 |
| | 2.6.3 Indicadores | 53 |
| | 2.6.4 Operacionalización de variables | 54 |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

| | | |
|--------|---------------------------------------|----|
| 3.1 | Tipo, nivel y diseño de investigación | 55 |
| 3.1.1 | Tipo de investigación | 55 |
| 3.1.2. | Nivel de la investigación | 55 |
| 3.1.3 | Diseño de investigación | 56 |
| 3.2 | Población y muestra | 56 |
| 3.2.1 | Población | 56 |
| 3.2.2. | Muestra | 57 |

CAPÍTULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

| | | |
|-----|---|----|
| 4.1 | Técnicas de recolección de datos | 59 |
| 4.2 | Instrumentos de recolección de datos | 59 |
| 4.3 | Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos | 60 |

CAPÍTULO V

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

| | | |
|-----|--|----|
| 5.1 | Contrastación de la Hipótesis General | 62 |
| 5.2 | Contrastación de las Hipótesis Especificas | 62 |

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

| | | |
|-----|---|----|
| 6.1 | Presentación e interpretación de resultados | 66 |
| 6.2 | Discusión de resultados | 99 |

| | |
|-------------------------------|-----|
| CONCLUSIONES | 101 |
| RECOMENDACIONES | 102 |
| FUENTES DE INFORMACIÓN | 103 |
| ANEXOS | 106 |
| Instrumentos de Investigación | 107 |

RESUMEN

La presente investigación nos permitió poder conocer como determinar las relaciones interpersonales y el clima organizacional que se da entre docentes pertenecientes a la I.E. "José Gregorio Huamán Girao" del distrito de Los Aquije-lca; llegando a la conclusión que si existe relación entre ambas variables en estudio.

El diseño utilizado fue Descriptivo Correlacional para conocer la relación entre las variables donde la muestra estuvo conformada por 50 docentes. Se trabajó con la prueba estadística de Pearson para determinar el coeficiente de correlación, aplicando 02 instrumentos de investigación para cada una de las variables como son el cuestionario para cada variable motivo de estudio.

Se utilizó los métodos cuantitativos, lo que implica procesar un conjunto de datos obtenidos como resultado de las variables y poder determinar la relación entre la relación personal y el clima organizacional en los profesores que laboran en las instituciones educativas.

Los resultados indican que existe coeficiente de 0,682 puntos entre ambas las variables en estudio, lo que señala que la relación es directa y significativa.

Palabras Claves: relaciones interpersonales, clima organizacional, habilidades para la comunicación, habilidades para la interacción grupal, clima organizacional: dimensión personal, clima organizacional dimensión estructural. etc.

ABSTRACT

The present research allowed us to know how to determine interpersonal relationships and the organizational climate that occurs between teachers belonging to the I.E. "José Gregorio Huamán Girao" from the Los Aquije-Ica district; reaching the conclusion that there is a relationship between both variables under study.

The design used was Descriptive Correlational to know the relationship between the variables where the sample consisted of 50 teachers. The Pearson statistical test was used to determine the correlation coefficient, applying 02 research instruments for each of the variables, such as the questionnaire for each variable reason for study.

Quantitative methods were used, which implies processing a set of data obtained as a result of the variables and being able to determine the relationship between the personal relationship and the organizational climate in the teachers who work in educational institutions.

The results indicate that there is a coefficient of 0.682 points between both the variables under study, which indicates that the relationship is direct and significant.

Key words: interpersonal relationships, organizational climate, communication skills, skills for group interaction, organizational climate: personal dimension, organizational climate, structural dimension, etc.

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**“ESTUDIO CORRELACIONAL SOBRE LAS RELACIONES
INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO
HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA, 2018”**

AUTOR: LEGUA CABRERA, VICTOR ORLANDO

ASESOR: DR. REYNALDO VENTURA PISCONTE

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: “ESTUDIO CORRELACIONAL SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA, 2018”, es un estudio que se realizó para conocer cuál es la relación que existe entre las variables relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes.

La administración educativa a finales del siglo XX y concepto del XXI, se ha visto dañada por un equipo de variables internas y externas que exigen cambios significativos admitiendo a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos de progreso en dirección a el logro de la casta general: dando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados con destino a la reestructuración eficaz seguro y la implementación de estrategias en el manejo de los fortuna materiales muy especialmente de los humanos.

Lo que se ha convertido en un formal reto de la mando, manejar correctamente las noviazgo interpersonales tomando en cuenta como intermediar para solucionar un inquietud, que pueda asociar a la otros en el estudio de un propósito significativo, sin embargo las fuerzas que lo separan, y en resumen que pueda proveer un correcto tonada organizacional en la corporación educativa exento de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder, creando un garbo organizacional oportuno.

La presente tesis, se ha elaborado teniendo en cuenta el esquema de la Escuela de Posgrado; el cual presenta las siguientes fases:

El capítulo I, corresponde al marco teórico, que comprende los antecedentes, la base teórica, el marco conceptual y filosófico.

El capítulo II, comprende planteamiento, en donde se describe la situación problemática, formulación del problema, la justificación, los objetivos,

Hipótesis y las variables planteadas en la presente tesis.

El capítulo III, metodología de investigación; que comprende tipo y diseño, población y muestra de investigación.

El capítulo IV, comprende técnica e instrumento de investigación; y las técnicas de análisis de datos.

El capítulo V, se presentan la contrastación, interpretación y discusión de resultados.

La investigación concluye con las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información consultadas en la presente tesis.

Finalmente, dejo en manifiesto mi deseo de que, la presente investigación sirva como fuente de consulta por investigadores que se interesen en el tema.

El Autor.

CAPÍTULO I.-

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

Se registró como antecedentes a las siguientes investigaciones:

1.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

- **Autor Belza, Alfredo (2012)**
- **Título** “Las Relaciones Interpersonales como Herramienta Esencial para Optimizar el Clima Organizacional en la Escuela Básica Nacional Creación Chaguaramos II”
- **Lugar** : Universidad de Carabobo, Ciudad de Valencia, Estado Carabobo, Venezuela
- **Conclusión:** El autor como conclusiones llevo a sostener que las relaciones interpersonales vienen a constituir parte primordial en los climas organizacionales, lo considera como una herramienta imprescindible de gran utilidad donde realiza aportes óptimos, este permite afrontar y mejorar las labores educativas entre los docentes y esto permita un mejor desarrollo institucional.

Entre sus conclusiones percibe que hay poca disposición en los docentes al trabajo colectivo, prefiriendo las labores individuales lo que influye negativamente, al logro de un clima organizacional eficiente y eficaz, recomendando la realización de programa y charla motivacionales para conocer la importancia de poder promover los cambios de actitudes y conductas de los docentes para poder ofrecer un clima organizacional positivo en las instituciones.

- **Autor: Mejía, M. (2015).**
- **Título:** tesis “Principales Factores del Clima Laboral y su Relación con el Compromiso en el Trabajo en una Institución Educativa
- **Lugar:** Univ. Autónoma Querétaro de México
- **objetivo:** Para determinar los objetivos realizo la siguiente: “Identificar cuáles son los principales factores del clima organizacional; donde la calidad del servicio viene hacer la herramienta clave en las ventajas competitivas. Esto implica un alto grado de compromiso para lograr un clima laboral favorable en los trabajadores de las Instituciones Educativas.
- **Conclusión:** El autor concluye en su estudio reconoce la importancia que existe entre las variables de su estudio dando como resultado que el clima laboral va de la mano con el compromiso organizacional, permitiendo trabajar bajo un clima laboral más comprometido entre los docentes, dando mayor prioridad al estudio de los factores y parámetros que se debe tener en consideración para un mejor desarrollo laboral como las condiciones físicas, los reconocimientos y el liderazgo laborando como más compromiso dentro de un buen ambiente.

1.1.2. A NIVEL NACIONAL

- **Autor : Sacca, R. (2010)**
- **Título** “Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los centros de educación primaria del distrito de San Martín de Porres”
- **Lugar** Universidad Mayor de San Marcos Lima- Perú.
- **Objetivo:** Determinación y evaluación de la relación existente que hay entre el Clima Institucional y Desempeño Académico en los profesores de la I.E. de educación primaria del Distrito de “San Martín de Porres”.

- **Conclusión:** Para conocer, analizar, explicar o describir la realidad del contexto se utilizó una investigación de tipo básica, con un método no experimental de corte transversal correlacional con la finalidad de poder medir la correlación entre ambas variables. Donde concluye el autor que si existe una relación entre las variables en estudio.

- **Autor : Mallqui, R (2016),**

- **Título :** “Las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes en el Instituto Superior Público Honorio Delgado Espinoza de Cayma Arequipa 2015”,

- **Lugar:** En Universidad César Vallejo Arequipa-Perú.

- **Objetivo:** Conocer cuál es la relación que existe entre relación interpersonal y clima organización en los docentes del Instituto S.P. Honorio Delgado Espinoza de Arequipa. Se utilizó una investigación no experimental de corte transversal y correlacional con un método inductivo deductivo, analizando casos particulares donde la inducción expresa los movimientos particulares, para la obtención de información se utilizó la encuesta que nos permitió recoger datos para su evaluación.

- **Conclusión:** Para concluir con esta investigación el autor hace referencia en cuanto a las relaciones interpersonales que se dan entre los docentes del Instituto Honorio Delgado Espinoza se Cataloga confiable con un 50% representado por los profesores.

- **Autor: Guerra, M. (2016).** En su tesis

- **Título:** tesis “Liderazgo de los directores y su influencia en el clima institucional de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del Distrito de Jacobo Hunter, Arequipa- 2014”

- **Lugar:** Universidad “San Pedro” Chimbote - Perú.
- **Objetivo:** Determinar si hay relación entre los tipos de liderazgos y clima organizacional en los directores en las I.E. en la educación primario en el distrito de Miraflores - Arequipa 2015.
- **Conclusión:** En la investigación primó el estudio descriptivo correlacional que permitió señalar y describir las características, conductas y actitudes de los encuestados en el estudio como también conocer los comportamientos concretos.

- **Autor: Padilla, Dante (2005),**
- Título: “Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego”
- **Lugar:** Univ. Privada Antenor Orrego - Ica
- **Conclusión:** Concluye, entre otros:
 - “En las habilidades de liderazgo de dirección estratégicas, cohesión, negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación. Es decir, los públicos estudiados no reconocen estas habilidades en ellos mismos”.
 - ❖ “Con relación a la habilidad importante de motivación y como lo perciben, nuestro público objetivo, rotundamente se manifestó estar en desacuerdo (ED)”.
 - ❖ “Sobre que estilo percibe nuestro público objetivo se viene desarrollando en UPAO, podemos decir, que no hay reconocimiento contundente hacia que estilo se desarrolló categóricamente, pero hay una inclinación hacia el estilo de liderazgo directivo. Este estilo lo reconocen tanto docentes, administrativos y alumnos. También hay una incertidumbre o indeterminación en relación si es que el liderazgo está enfocado hacia la persona o hacia la producción”.

1.1.3. A NIVEL LOCAL

- **Autor:** PAREJA R., ET AL.
- **Título:** Tesis “Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los estudiantes de Secundaria de la I.E.22489-Paracas, durante el año 2010,
- Lugar: I.E.22489-Paracas
- concluyeron: En el aspecto Condiciones Laborales: El 100 % de los docentes en la institución educativa considera es deficiente ya que no existen relaciones óptimas, ni empáticas entre los miembros de esa comunidad educativa
- **Autor:** ANICAMA ÑAÑEZ Celia;
- **Título:** Tesis Evaluación del clima institucional en la empresa pesquera. “San Antonio”
- **Lugar:** Facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, con sede en Pisco
- **Conclusión:** en el año 2001, donde aplicó un Cuestionario de Clima Laboral, a una muestra, veintitrés personas, estudio de tipo descriptivo, concluyó que por los resultados que reflejó la exploración, las variables catalogadas como áreas de mejora dentro de los datos conseguidos en la medición del clima, fueron las circunstancias en que se laboran, la innovación, las relaciones, la implicación y las organizaciones. El cuestionario, en general, manifestó un clima normal en la empresa pesquera. A su vez, recomendó observar las áreas de mejora y tomar en consideración los datos obtenidos, para tomar decisiones acertadas e implementar el plan de compensaciones propuesto.

1.2. BASES TEÓRICAS

1.2.1. RELACIONES INTERPERSONALES

1.2.1.1. Concepto.

Se hacen reseña al conjunto de proceso en la comunicación de unas personas con otras. En el ámbito educativo adquiere especial trascendencia el trato que se establece entre profesores y alumnos, así como el que los estudiantes mantienen entre sí. Después de la familia, que es el primer lugar en el que vivimos y nos educamos, la escuela es la entidad más importante, pues es el lugar en el que recibimos la enseñanza desde los primeros años. Por esta razón, es necesario insistir en que se debe mejorar la comunicación que tienen lugar en las instituciones educativas, cualquiera que sea el nivel.

Ortega y Gasset (1995, 14-15), “en las relaciones personales el sujeto, creador y responsable de sus acciones, se dirige a otro individuo determinado y único. Este tipo de relaciones son las propias de la convivencia, tal sería el caso, por ejemplo, del trato entre amigos, padres e hijos, etc. Junto a estas relaciones, este pensador describe otros hechos humanos que se realizan mecánicamente, sin sentido personal ni dirección hacia otro hombre determinado, verbigracia, la indicación del agente de tráfico”.

A continuación presentamos algunas definiciones sobre relaciones interpersonales:

- Toda persona tienen habilidades para interactuar entre su misma especie.
- En cuanto a la relación interpersonal son acciones que se dan entre los seres humanos a través de una actividad.
- Es la Capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno

mismo y los seres que nos rodean.

- Capacidad que tiene toda persona para interactuar con otros siempre y cuando respetando sus derechos, manteniendo una óptima comunicación y trabajando unidos en pos de sus objetivos en común.

De acuerdo al equipo de investigación las relaciones interpersonales es la forma de interacción de las personas y en contexto determinado.

1.2.1.2. Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Quintana (1999, 224-227) describe la relación humana según las siguientes dimensiones:

- A) La sociológica.- Constituyen según las manifestaciones que realiza en la vida comunitaria entre grupos sociales.
- B) La ideológica.- Aquí prima los valores y creencias de cada persona dando como influencia en la confrontación con otros.
- C) La ética.- Esto se refiere a las relaciones humanas que se relacionan con la moral y valores que cada persona tiene.
- D) La psicológica.- Trata de la personalidad de cada individuo manifestando su manera de ser.
- E) La pedagógica.- En cuanto a la pedagogía las relaciones interpersonales se dan como parte esencial de la educación.

1.2.1.3. Relaciones Interpersonales en la Dimensión Pedagógica

A) Relación entre profesor y alumno

Los vínculos que se dan entre los profesores y el estudiante tienen gran alcance en todos los procesos educativos. El educando necesita del educador para formarse como persona. No olvidemos que la comunicación educativa influye tanto en el aprendizaje cuanto en el estado psicológico del alumno (Navarro 1979, 71).

El estilo educativo del profesor adquiere especial importancia, por ejemplo, distingue tres estilos de profesor:

- El profesor que mantiene todo el control y es muy dominante. Casi no dialoga con los alumnos. Se conoce como estilos centrados en los profesores.
- El docente accede que alumnos puedan participar en las decisiones como forma de que puedan entender los aprendizajes.
- El profesor no influye en los grupos donde no le es permitido poder crear estructura de los aprendizajes. Apenas tiene contacto con los alumnos.

La condición Laissez-faire fue la más pobre en todos los sentidos.

Creo que las deducciones de la indagación se pueden generalizar al ámbito escolar. De un lado, el estilo de dirección facilita la construcción de un ambiente específico. De otro, son numerosas las investigaciones que demuestran que el clima escolar presidido por la cooperación es mejor para la formación del educando que el individualismo o la competición, tanto en lo que se refiere al aspecto intelectual como al afectivo.

Parece, por tanto, que la actitud -autoritaria, democrática o pasiva- que el docente tiene que adoptar una actitud que influya en las decisiones de los alumnos, el estilo que ofrece el profesor debe ser abierto, dialogable, participativo que pueda contribuir en los procesos de enseñanzas para una buena comunicación dentro del aula o fuera de ella.

La educación ha de fundamentarse en las relaciones propias, dando como resultado la interacción fluida y calidad que da con el docente y el estudiante brindándose un clima cordial dentro del aula.

Interacción del docente y el alumno en el aula

El aula es el sitio por excelencia dentro del ámbito escolar. Al referirse a las posibilidades de organización de los alumnos, Gómez Dacal (1991, 71-72) distingue cuatro categorías según el tipo de tratamiento formativo sea convencional, individualizado, socializado o personalizado:

1. La enseñanza convencional se caracteriza por la explicación del profesor, el trabajo dirigido del alumno, la memorización y por la pretensión de alcanzar objetivos casi siempre cognitivos.
2. La enseñanza individualizada trata de adoptar el proceso educativo a las características de los alumnos. Esta enseñanza se realiza a partir de grupos pequeños para favorecer la relación entre el profesor y el alumno.
3. La enseñanza socializada enfatiza el carácter social de la educación y el trabajo escolar cooperativo. El soporte de esta enseñanza son los grupos, preferiblemente heterogéneos.
4. La educación personalizada se orienta al perfeccionamiento de la persona en sus vertientes individual y social. Incluye prácticas de aprendizaje individualizado y actividades cooperativas. En la personalización educativa las agrupaciones de los estudiantes es flexible.

García Hoz (1988, 103-114) describe cuatro situaciones de aprendizaje según el agrupamiento de los alumnos:

1. Gran grupo. Expositivo.- Está formado por la cantidad de alumnos. La actividad del profesor es preponderantemente expositiva y la de estudiantes receptivas.
2. Grupo medio. Coloquial.- Entre sus miembros se establecen relaciones de cooperación. Se comparten trabajos, experiencias, el profesor conversa con los alumnos, hay ayuda mutua, etc. El

trabajo e clase se orienta sobre todo a aclarar ideas y a seleccionar técnicas.

3. Grupo pequeño. Equipo de trabajo.- Está constituido por un reducido número de escolares. Se combina la acción grupal y la actividad individual dentro de un marco de cohesión.
4. Sujeto aislado. Estudio individual.- El estudio individual es el trabajo que realiza el educando de forma autónoma, aunque dentro del marco total del quehacer escolar.

Cualquiera que sea la situación en que se inicia una situación de trabajo, lo importante es que también se desarrolle en las demás fases de aprendizaje, de forma que las actividades guarden relación entre sí y se complementen (García Hoz 1988, 114).

Las relaciones interpersonales en el aula constituyen una intrincada red que influye en las tareas educativas y viceversa.

B) Relaciones entre los Docentes

Poco se subraya acerca de las relaciones entre profesores y, aunque, no junto a celos de que nos hallamos ante formas de juzgadores valores. Para emprender, es instintivos que los docentes construyan unas comunidades educativas, aparentes únicamente sobre la almohadilla de la pureza, la seguridad y aun el amor recíproco. Cuán afanoso es comprobar que en un número distintivo de centros de todos los niveles hay ebullición y pugna entre los profesores. Estas negativas relaciones se traducen en una desoladora gracia discente que no favorece en nada las recolecciones recónditas y humanos de educarse, y acrecientan el malestar de los propios docentes, a veces hasta verter en enfermedades de peligrosas consecuencias. En el mejor de los casos, hay indiferencia hacia el compañero, al que a veces ni se conoce. No siempre es así, por supuesto, y es frecuente, por ejemplo, que se produzcan asociaciones

mal ilustradas consolidadas no tanto por los aprecio que se tienen a los integrantes de la misma cuanto por lo que les separan de terceros.

Es verdad que existen Instituciones ejemplares en las que predominan la buena relación personal entre profesores, mas es tan habitual lo contrario que nos ha de llevar a algunas reflexiones. Para mí tengo que entre las variables de estudio que explican un poco mejor la discomunicación que existe entre docente donde se cita: “el conflicto de poder, la formación insuficiente (personal o profesional), la sobrecarga de tareas, etc”. A estas dimensiones dedicaremos unas líneas:

1. Conflicto de poder.- Hay profesores que asumen puestos de responsabilidad sin tener preparación para los mismos. Este sobre empleo es perjudicial no sólo para el propio profesor sino también para los subordinados, que a menudo tienen que satisfacer las decisiones arbitrarias que el superior adopta. Se da también la situación contraria, esto es, aquella en la el compañero que promociona se convierte inmediatamente en el blanco de críticas y ataques. No es extraño que cada vez sea menor el número de docentes que estén dispuestos a implicarse en tareas de dirección o gobierno de sus centros educativos.
2. Formación insuficiente.- Sea por inadecuada preparación inicial o permanente, lo cierto es que hay muchos profesores que carecen de la necesaria formación. Para educar no es suficiente con saber la asignatura, es igualmente importante enseñar bien, estar motivado, capacidad de relación y comunicación, etc. Todo ello ha llevado a plantear si no serán necesarios procesos de selección para la carrera docente, que eviten la presencia de docentes sin vocación. Junto a la deficiente preparación profesional de algunos profesores hallamos, en ocasiones, falta de madurez y ausencia de cualidades personales que hacen muy difícil la labor educadora. Hay profesores, por ejemplo, que carecen de talante conciliador, de empatía; su propensión al conflicto les lleva a buscar por todos las vías a su alcance el derribo del alumno, del compañero o del superior.

3. Sobrecarga de tareas.- Las numerosas exigencias que tiene el profesor actual no benefician, en absoluto, la concordia en el claustro. Hay un número significativo de profesores que están estresados, lo que se relaciona con multitud de alteraciones psíquicas y físicas. Las consecuencias del estrés docente y otros problemas asociados como la ansiedad y la depresión no se dejan esperar: ausentismo, fobia, inadaptación, conflictos interpersonales, etc.

Podemos mencionar 03 factores que se entrelazan lo que no permite identificar el origen de la mala relación. Mencionamos algunas vías que favorecen las buenas relaciones entre los docentes:

1. Voluntad de entendimiento.- La comprensión psicológica constituye un objetivo perentorio en los centros educativos. Esta disposición psicológica es necesaria para el establecimiento de la comunicación cordial.
2. Sitio para el encuentro.- Debe existir lugares como una sala o un sitio donde los docentes puedan realizar una conversación o hacer un descanso compartiendo sus experiencias.
3. Función del Líder.- Un líder debe ser la persona que pueda facilitar una dirección o coordinación mas no trata de imponer tareas dando órdenes, por lo que un líder es quien apoya, orienta a sus liderados demostrando una verdadera democracia.
4. Indagación de participación.- La mejora de la comunicación docente ha de sentirse en el plano cognitivo (informaciones adecuadas y transparentes), afectivo (fortalecimiento del aprecio mutuo) y conductual (logros profesionales pertinentes).

La relación personal que existe entre docentes es fundamental para que la organización educativa y cada uno de sus integrantes puedan surgir. Se han ofrecido, por lo mismo, en este capítulo algunos comentarios que

esperamos ayuden tanto a tomar conciencia del valor de la comunicación entre docentes como a reforzarla.

1.2.1.4. Relaciones Interpersonales entre la Institución Escolar y la Familia

La familia y la escuela están llamadas a entenderse; no en vano, ambas instituciones han de participar armónicamente en la educación. Los desequilibrios en la acción formativa de las dos instituciones no hacen sino confundir al educando. Bien dice García Hoz (1990, 53) que la familia brinda todo lo que la vida espontánea puede dar al hijo, mientras que la escuela ofrece al alumno un ambiente educativo estructurado.

En verdad, el aprendizaje en el hogar es sustancialmente distinto a la enseñanza escolar, muy dependiente de la programación. La formalidad del aula contrasta con las lecciones empíricas que se reciben en casa. Frente a las clases teóricas del colegio, el niño en casa observa el comportamiento de los padres que, por cierto, tiene un mayor impacto formativo que las recomendaciones verbales que ellos mismos puedan hacer. Las "menudencias", esto es, los actos incidentales cotidianos familiares como el saludo, el tono de voz, el cuidado de objetos, etc., abren la senda por la que avanza el niño. La honda huella que la educación familiar, más vivida que discursiva, imprime en el infante nos lleva a tomar conciencia de la responsabilidad que supone formar a los hijos. En un mundo en extremo cambiante son numerosos los escollos con que hoy se encuentran los progenitores para realizar su tarea educadora: utilización inadecuada por parte de los niños de los medios de comunicación, principalmente de la televisión; falta de comunicación con la escuela; múltiples obligaciones laborales que reducen el tiempo que se dedica a los hijos, etc. A pesar de estas circunstancias y de las necesarias diferencias entre la familia y la escuela, las dos instituciones educativas están llamadas a cooperar. Los padres, bueno es recordarlo, no están solos en la labor educadora, sino que deben contar con los profesores. La coordinación y el compromiso compartido de padres y maestros son fundamentales para el desarrollo integral del educando

(Martínez-Otero 2000).

En lo concerniente a las relaciones entre familia y escuela resultan interesantes algunos de los datos recogidos en el informe Diagnóstico del Sistema Educativo:

Pese a la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo, sigue habiendo una mayor dedicación materna a la educación de los hijos.

Hay poca participación de los padres en los centros escolares, salvo en lo relativo a reuniones o charlas. La implicación real de los progenitores en las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (AMPAs) es escasa; de hecho, en muchos casos se reduce a pagar la cuota.

Un número considerable de padres (40%) no conocen la existencia del Consejo Escolar.

Entre las iniciativas particulares de comunicación familia-escuela sobresale el encuentro con el profesor-tutor.

El informe revela que, a pesar de que los progenitores valoran positivamente sus relaciones con la escuela, los padres y madres casi no se involucran en la vida de los centros, lo que viene a confirmar los hallazgos de otras investigaciones. Puede concluirse, por tanto, que hay que seguir impulsando las relaciones entre la familia y la escuela: o ambas instituciones coadyuvan decididamente a la mejora de la educación o se producirá un retroceso de pésimas consecuencias.

1.2.1.5. Valor Real que Brindamos a las Personas Implicadas en Nuestras Relaciones Interpersonales

Lo decisivo para alcanzar una educación de calidad es que se produzca una convivencia culta en el seno de un ambiente fértil. Lo que verdaderamente educa es el ethos de la institución docente, la densidad humana de su estilo y de su ambiente, el firme compromiso de búsqueda

compartida de la verdad que en ella se respire. Lo cual es especialmente relevante si del plano teórico pasamos al plano práctico. La educación ética no puede impartirse sólo como una disciplina especializada. La ética como la vida, es una. No cabe separar la ética profesional de la ética personal, ni la ética social de la ética individual, ni la moral pública de la moral privada. Sucede, además, que los hábitos éticos no se logran persuadir por la simple manifestación de unos valores por interesantes o efectivos que trasciendan. De poco sirve predicar la justicia, la tolerancia o la veracidad, por ejemplo, en un contexto en que diariamente se atropella a los más débiles, se abusa del poder o se miente. No alcanza reivindicar los valores desde fuera, es mejor poder lograr un clima más fácil donde permita la conquista individual de la personalidad individual de los jóvenes. (BELLO, M. 2000;63-73).

Todos tenemos, tanto si somos conscientes de ello como si no lo somos, – según nuestra forma de actuar -, un modelo implícito sobre lo que es un ser humano. ¿Qué valor le estoy dando al “otro” en mi actuación? ¿Lo tratamos en función de lo que nos aporta o, también, como es, valor en sí mismos? Identificar a los otros como personas lo hace la razón: Nadie duda que está tratando con otros seres humanos. Pero valorarlos como tales, es decir, llegar a sentir el valor del otro, lo hace la razón unida a la potencia afectiva. De ahí que los afectos sean indivisibles (no así las emociones o sentimientos) Por eso, el afecto (amor dado al otro por el hecho de ser persona) ha de ser el mismo hacia una persona malvada que hacia un amigo. “La valoración de una persona es un asunto de amor. De modo que, un racista da un gran paso en falso, pues al odiar y despreciar a una persona por su color, no logra con eso rebajarla, y, en cambio, se rebaja a sí mismo y decrece su valor”

Vamos a analizar que concepto de ser humano tenemos según actuemos por motivos extrínsecos, intrínsecos o trascendentes.

En primer lugar, si pensamos que el ser humano se mueve por incentivos, por los premios o castigos que recibe del contexto externo, lo

estamos tratando como si fuera meramente una cosa, un objeto; le ponemos un precio y pensamos que con un incentivo adecuado lo podemos mover desde fuera a actuar en la dirección deseada. Aquí cabe decir con propiedad: “Necio el que confunde valor con precio”.

Nos situamos entonces en un paradigma materialista, economicista, en donde lo que mueve principalmente a un individuo es poder lograr algo del exterior: alabanzas, admiración, incentivos, placer, etc. (BELLO, M. 2000;75-82).

En segundo lugar, si lo consideramos como un “animal muy evolucionado”, nuestro modo de tratar a ese sujeto en concreto, puede ser con mucha psicología viendo cuales son los resortes que le mueven para conseguir que quiera hacer lo que nosotros deseamos que haga.

Este valor – personal – da nuestra identidad: cada uno de nosotros sí sabe dónde tenemos nuestra intención: si le queremos en función de lo que nos aporta, o si le queremos en sí mismo, y, por eso, le respetamos, le ayudamos, le corregimos sin herirle, y nos comportamos de la misma manera cómo nos gustaría que lo hicieran con nosotros mismos. Al generar en su interior la capacidad de sentir que es capaz de querer, es capaz de transmitirlo en su quehacer educativo, por cómo establece sus relaciones interpersonales. Cuando se sacrifica esta tercera dimensión en función de las otras dos anteriores – lo extrínseco y lo intrínseco -, el ser humano acaba deshumanizándose en sus relaciones. Por eso decimos, que el modelo implícito a este modo de actuar es el “antropológico”.

1.2.1.6. Relaciones Interpersonales de trabajo con los Jefes y con los Subalternos

En el ámbito gremial es fundamental ahondar los futuros que tienen los empleados con la óptica del convenio PSICOLÓGICO. "Este consiste en un tratado tácito entre los empleados y la autoridad de la entidad, es

decir lo que la agencia perspectiva de los trabajadores e inversa" De realizado este resolución define las horizontes conductuales que incluye cada rol. Se perspectiva que la administración, en otras palabras, los directivos traten a sus empleados de forma reto, que ofrezcan condiciones laborales que propicien un ambiente de deber atractivo, que comuniquen con pasión el obligatoriedad habitual y que proporcionen la retroalimentación en cuanto a la conducta del desgastado. De igual forma se espera que los empleados respondan con una actitud positiva, obedeciendo órdenes y con flor para el organismo. Si un líder no motiva a sus empleados, ni propicia el ganancia del zona de obligación, en otras palabras, no incentiva funciones que induzcan para que él mismo pueda plantear su creatividad; es de esperarse que las cortejo laborales se deterioren debido a los empleados percatarían que son uno más internamente de la corporación y esto portearía que disminuya la productividad de su encargo, limitándose a acatar con las funciones que les han sido asignadas. (BUSTOS; 2001;142)

En la actualidad podemos afirmar que en algunas empresas los jefes deben convertirse en maestros de sus trabajadores, donde nos podemos hacer la siguiente interrogante ¿Cómo puede ser el jefe un profesor? Este se convierte en maestro cuando: escucha y entiende los puntos de vistas de sus trabajadores, esto significa que tiene capacidad de poder escuchar y tener empatía hacia sus trabajadores teniendo así la capacidad de poder comprenderlos a cada uno tomando una actitud calmada cada vez que estos cometen algún error, trata de guiarlos demostrando siempre un liderazgo alentándolos a eliminar sus falsas creencias o pensamientos negativos sobre sus compañeros de labores haciendo que este tome una actitud positiva logrando crear un autoconfianza logrando un buen desempeño en sus funciones.

1.2.1.7. Relación Interpersonal Laboral entre Compañeros

La empresa tiene que tener siempre en cuenta que "un número de

personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del mismo" para que se pueda dar una buena relación entre compañeros de labores. Existen grupos que son formales que son los que ya están en las empresas con cargos en las gerencias donde realizan logros y objetivos: informales son aquellos que realizan tareas comunes individuales que son establecidos por los gerentes. (ORTEGA; 1995-138)

Las empresas tienen personal que propician y facilitan la evolución de los grupos centrados en alcanzar sus metas que con el tiempo se convierten en equipo de trabajo.

1.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.2.2.1. Definición

Podemos definir clima organizacional como medio para la obtención de un determinado éxito de organización, existen muchas organizaciones que es un método que permite conocer la relación a ciertos criterios muy primordiales, no existe claros orígenes teóricos en cuando al desarrollo de varias organizaciones. BARROSO (2004;32)

La palabra clima se refiere a las características fundamentales que debe contar un ambiente de trabajo a nivel del ámbito de organizaciones, en algunos casos se puede percibir el clima en una parte si este es bueno o malo.

Goncalves (1999) dice sobre el clima organizacional "un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización".

El clima organizacional establece una configuración de las particularidades de una organización que envuelven una sucesión de elementos que se incorporan para constituir un ambiente profesional específico; proporcionado de las características adecuadas que

establecen la personalidad de una empresa o institución que influyen en los comportamientos de los individuos en sus trabajos. BRUNET (2000;53)

Chiavenato (2002;345) señala el clima organizacional a “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación”.

Moos (citado por Fernández, D. y Asenio, M. 1989;74) dice que “el clima se basa en características de la realidad externa, de tal como ésta es percibida o vivida”.

Según este autor, “el clima es una manera relativamente perdurable del ambiente total que es percibida por sus ocupantes e influye en sus conductas, y puede ser puntualizado en términos de los valores. El juego está en la interacción entre los trabajadores y los grupos donde de ellas se desprenden los sistemas físicos y sociales del ambiente. Los individuos tendrán conducta en las determinadas direcciones, en función de la percepción que tengan sobre el clima social. En otras palabras, para Moos, de la suma total de percepciones de la gente que resultan de la interacción, se generarán supuestos que, a su vez, determinarán el clima de una organización”.

1.2.2.2. Importancia del Clima Organizacional

Es importante porque refleja actitudes, creencias y valores de los integrantes de una institución, donde pueden transformar sus elementos en un clima clave. Razón por la cual algunas instituciones los gerentes son los encargados de poder analizar y diagnosticar el clima de su organización. CALIGIORE (2003;73).

Según Amorós (2007;244), “la importancia del clima organizacional radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma sino por el modo como

la perciben y se la representan”.

Es importante conocer cuál es la percepción que presentan los trabajadores en el llamado “clima”, y poder comprender sus acciones y reacciones.

Goncalves (1999;212) plantea que “la importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes sino que depende de las percepciones que él tenga de estos factores”.

A veces las percepciones siempre dependen de que exista una buena interacción y experiencias entre cada miembro de la institución reflejando sus características personales y administrativas.

1.2.2.3. Factores que Influyen en el Clima Organizacional

Dentro de los factores debemos de señalar que es necesario contar con un clima y ambiente laboral para el desarrollo de las labores para los trabajadores de la organización, debiendo ser subjetivo por muchas variables donde estas pueden interaccionar entre sí o de manera diversa según las necesidades de los trabajadores influyendo cuestiones internas o externas.

Bustos (2004;73) plantea que “los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores”

Podemos señalar algunos factores tanto internos como externos que influyen en el comportamiento de cada trabajador y que estos dependen de la percepción que tenga de los elementos.

El aspecto psíquico, anímico, familiar, social, entre otros, que envuelven la vida de cada persona, en cada instante de la misma, influye

demasiado en el clima laboral de las empresas.

Según el estudio de Peinado y Vallejo (2005;29), "uno de los criterios más aceptados en la aplicación de metodología de desarrollo organizacional para la descripción del clima, establece que en tales procesos se requiere considerar factores como: comunicación, motivación, liderazgo, toma de decisiones y relaciones interpersonales".

Para la presente investigación consideraremos los siguientes factores: liderazgos, tomas de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales, y motivación.

1.2.2.4. La Medición del Clima Organizacional

En este punto se tiene que captar el ambiente, la esencia, personalidad de cada empresa. Por eso se debe tener en cuenta las percepciones de cada integrante, para que esto constituya una autentica descripción del ambiente.

Para algunos autores describen la percepción como evaluaciones que están relacionadas a los atributos personales y situación de cada trabajador pero existe una diferencia que puede diferenciar lo importante para las empresas.

Alvarez (1992), "los estudios o investigaciones sobre el clima organizacional pueden ser clasificados en tres categorías tomando como referencia los tres tipos de variables más frecuentes utilizadas en los estudios científicos".

1era categoría pertenece a las investigaciones que se observan el clima organizacional como factores que "influye sobre..." (variable independiente); 2da categoría se encuentra las indagaciones que conocen como "interpuesto entre..." (variable interviniente); y 3era categoría pone a las indagaciones como "efecto de..." (variable dependiente).

1.2.2.5. Cultura Organizacional

La Cultura Organizacional, “se refiere a un sistema de significados compartidos, una percepción común, mantenida entre los miembros de una organización, y que la distingue de otras”. Es el conjunto de suposiciones, creencias, valores, normas, formas de pensar, sentir y de actuar que comparten los miembros de la misma.

En toda organización las políticas influyen mucho en la cultura ya que permite poder organizar y poder tomar decisiones en cuanto a la forma de ciertas conductas donde se pueda brindar un buen entendimiento de las maneras de hacer las cosas dentro de una compañía, ya que esto permite un gran cambio dentro de toda organización.

1.2.2.6. Los Conflictos en la Organización

Estos pueden ser una serie de problemas que se producen en cualquier empresa o institución, llegando a probar la disolución de la misma que trae consecuencias de poder dañar su desempeño de toda organización llevándola a pérdidas tanto materiales como recursos humanos por la falta de un buen clima laboral. (GARCÉS;2004;48).

Podemos definirlo como un “proceso que comienza cuando una parte percibe que otra parte la ha afectado en forma negativa, o está por afectarla en forma negativa; en algo que la primera parte estima”. “El conflicto para que exista, debe ser percibido por las partes como tal, que un conflicto exista o no, es un asunto de percepción”.

“Desde el punto de vista tradicional se debe evitar el conflicto porque indica un mal funcionamiento dentro de una organización. Sin embargo, desde el punto de vista de las relaciones humanas, el conflicto es un resultado natural e inevitable de cualquier organización, y no necesariamente tiene que ser malo, sino que puede ser una fuerza positiva que determine el desempeño de la misma. El más reciente punto de vista, el de la escuela interaccionista, postula que el conflicto es absolutamente necesario para que una organización se desempeñe con

eficacia”. RODRIGUEZ, D (2001;83)

Dentro de los factores que dañan son las exigencias de las labores, las normas que regulan a cada compañía, las labores encomendadas, la percepción propia que vulnera a otros cuando no existe un reciprocidad entre trabajadores donde existen barreras físicas que impiden que pueda haber una interacción entre compañeros.

1.2.2.7. Un Clima Laboral

Esto viene hacer el ambiente, atmosfera de una institución donde se realizan las labores, pero últimamente se ha esfuerzos por dar una explicación concreta sobre el tema, donde podemos mencionar algunas definiciones que no son excluyentes entre sí:

1. “El clima puede ser considerado como sinónimo de ambiente organizacional. Desde este punto de vista se incide en las condiciones físicas del lugar de trabajo (instalaciones), así como en el tamaño, la estructura y las políticas de recursos humanos que repercuten directa o indirectamente en el individuo”.
2. “Otro enfoque vincula el clima organizacional con los valores y necesidades de los individuos, sus aptitudes, actitudes y motivación, más que con las características de la organización”.

“El clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización”

“El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con

los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno". SANDOVAL (2004,42)

A partir de estos conceptos podemos concluir que la definición de percepción obtiene una jerarquía distinguida, ya que "el clima laboral está determinado por las percepciones que el trabajador tiene sobre los atributos de la organización, es decir cuál es la "opinión" que los obreros y dirigentes se constituyen de la institución a la que pertenecen"

Según Robbins; (1991;760), la percepción puede definirse como un "proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente. Es decir, la forma en que seleccionamos, organizamos e interpretamos la entrada sensorial para lograr la comprensión de nuestro entorno".

"Una administración conductual efectiva continuamente dirigida a crear un clima laboral favorable y un ambiente humano de apoyo y confianza en una organización puede contribuir a la generación de actitudes favorables".

El clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, puede ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Es importante señalar que no se puede hablar de un único clima, sino de la existencia de sub -climas que coexisten simultáneamente. Así, una unidad de negocios dentro de una organización puede tener un clima excelente, mientras que en otra unidad el ambiente de trabajo puede ser muy deficiente.

Los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones, etc.), definen las características propias de una organización e influirán, como expresamos anteriormente en la percepción individual

del clima. La interacción de estos factores traerá como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional y sus variantes:

A. Clima de Tipos Autoritarios

Autoritarismos explotadores: Es cuando el gerente no tiene confianza en sus trabajadores, percibiendo un clima de temor donde no existe una relación entre el jefe y el trabajador donde impera solo el logro de los objetivos o metas de la empresa que se tienen. Existiendo así un ambiente desfavorable salvo algunas ocasiones donde se le puede reconocer los méritos que tiene un trabajador por su labor desarrollada.

Autoritarismo Paternalista: En este punto existe una confianza entre los trabajadores y los jefes donde son compensados mediante castigos o motivaciones para que pueda existir un control. El clima es importante ya que permite que haga interacción y este juega un rol importante contando necesidades sociales, trabajando en un ambiente adecuado.

B. Clima de Tipos Participativos

Consultivos: Este tipo es importante ya que existe una confianza mutua entre los trabajadores y sus empleadores permitiendo una interacción muy fluida y una comunicación mutua utilizando estrategias donde permite a los trabajadores el poder tomar decisiones dentro de ámbito en el que se desenvuelven.

Participación en grupo: Es fundamental la confianza entre el empleado y el empleador para que de esta manera se puedan tomar las decisiones correctas donde se persigue la interacción y la comunicación que se presenta en la organización. Donde el punto de participación es la motivación trabajando en base a rendimiento, relaciones humanas, amistad y otras responsabilidades que tiene cada empleado dentro de una organización ya sea formal e informal.

1.2.2.8. Aspecto Subjetivo del Clima Laboral

- Liderazgo

Rojas y Gaspar (2006, p. 18) muestran que el “liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos”. Bolívar (1997) amplifica el significado rotulando que “el liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos, creencias) en función de unas tareas o proyectos comunes” (p. 26). García (2006, p. 103) según la propuesta realizada por Hersey, Blanchard y Johnson señalando que liderazgo “es el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación”. Hellriegel y Slocum (2004, p. 250) lo describe así: “proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos”. Silíceo et al (2001) describe el significado de liderazgo como “la influencia para el logro de un fin valioso” (p. 32).

Jones y George (2,006) liderazgo es “el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (p. 495). El ser líder es una influencia que se da entre los grupos sociales y las instituciones que se da en dada situación mediante el proceso de la comunicación humana para el logro de los objetivos siendo una influencia interpersonal.

Goberna (2001, p. 78), “las condiciones para que se dé el liderazgo efectivo necesitan de la alianza de dos características importantes: el poder y la autoridad”. Las organizaciones están dirigidas por individuos que trabajan juntos, donde interactúan en diversas actividades y niveles diferentes, estos ocupan diversos cargos administrativos que dirige el trabajo, implicando el liderazgo con responsabilidad en sus actividades juntamente con los grupos.

Robbins y Coulter (2010, p. 370) aseveran que “líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para

que alcance sus metas”. El gerente o director son líderes donde no se debe confundir el liderazgo entre la dirección y gerencia.

“Una persona emerge como líder si el grupo le atribuye características propias del liderazgo emparentadas con las teorías implícitas de los seguidores” (Castro, 2006, p. 89).

Chiavenato (2002b) manifiesta que “en rigor, el administrador debería ser también un líder para tratar adecuadamente con las personas que trabajan con él. El líder, por su parte, puede actuar en grupos formales e informales, y no siempre es un administrador” (p.557).

Silíceo et al (2001): “la esencia del liderazgo es la determinación personal de guiar a otros para el beneficio individual y colectivo, a través de una serie de conductas y actitudes que se construyen con esfuerzo” (p. 51).

La educación está presente en múltiples facetas y ámbitos de nuestra realidad, insertándose, engranándose en ella de diversas formas y con diferentes niveles de alcances y compromisos. Ahora bien el hecho de que lo educativo tenga o pueda tener presencia en diferentes facetas o ámbitos de nuestros escenarios vitales no necesariamente implica que mantenga con todos ellos un adecuado maridaje.

Ahora bien, el hecho de que lo educativo tenga o pueda tener presencia en diferentes facetas o ámbitos de nuestros escenarios vitales no necesariamente implica que mantenga con todos ellos un adecuado maridaje.

Liderazgo personal e identidad profesional del docente han de ir de la mano. Así, sus diferentes identidades (tanto la situada como la sustantiva) se engranan con sus experiencias cotidianas. Y si esta influencia pretendiera ser educativa, debería de ostentar un carácter moral porque el liderazgo también se caracteriza por dicho ingrediente ético.

Para poder llevar a cabo con éxito ese liderazgo en el contexto del aula, la figura del docente, obviamente, se convierte en relevante. Ahora bien, la investigación ha demostrado que de cara a hacerse efectivo ese liderazgo pedagógicamente valioso, es importante que los docentes sean conscientes de las acciones que despliegan y de las consecuencias que éstas tienen en los alumnos y en las dinámicas del aula.

- **Toma de Decisiones**

Son procesos donde los trabajadores pueden realizar su apreciación de su capacidad de poder decidir, esto se da en el momento indicado donde puede participar en algunos temas donde se le da la potestad de poder decir o tomar algunas decisiones teniendo capacidad de conocimiento, habilidad de conocimiento, e inteligencia para poder brindar su opinión y dar el respaldo necesario al momento de realizar su participación donde se puede ofrecer una recompensa por su labor que realiza de manera interesante.

Algunas maneras de implementar la dirección interactiva son mediante los círculos de la calidad, "grupo de trabajo de empleados que se reúne con regularidad para estudiar problemas de calidad, investigar las causas, recomendar soluciones y tomar medidas para corregirlas". Estos mecanismos han favorecido para perfeccionar el clima organizacional en las compañías donde se están implementado.

- **Selección de Personal**

Para seleccionar al personal podemos realizarlo mediante un conjunto de procedimientos y de técnicas donde se realiza la búsqueda de personas capaces que puedan ocupar cargos dentro de las empresas dándoles la oportunidad de poder ser empleados para la divulgación y oferta en el mercado para lograr los objetivos de la empresa y que estos sean los adecuados durante el proceso de la selección.

Para reclutar el personal solicitado se debe realizar mediante una solicitud a la gerencia con la finalidad de poder realizar su vinculación para un determinado cargo.

La gerencia es la encargada de poder decidir y tomar las decisiones de que personal va reclutar dentro de los candidatos ya sean de cualquier género.

Idalberto Chiavenato define al personal como la clasificación del reclutamiento así: "el reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación

de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal)

En lo referente con el reclutamiento externo este se puede presentar de la siguiente manera:

"Candidatos presentados por empleados de la empresa: es un sistema de reclutamiento de bajo costo, alto rendimiento y bajo índice de tiempo. Esta presentación de candidatos de los empleados refuerza la organización informal y crea condiciones de colaboración en la organización formal".

Contactos con universidades

Anuncios en los diarios local y regional

Agencias de empleo

- **Evaluación de Desempeño**

Se realiza un control, evaluación y seguimiento de los trabajadores como factor fundamental en los procesos administrativos.

Esto permitirá el poder control y verificar el cumplimiento de las labores dentro de la organización por parte de los supervisores.

Esto viene hacer una apreciación del comportamiento de cada individuo dentro de los cargos que se desenvuelven, para poder supervisar el cumplimiento de los objetivos por parte de un comité de evaluación.

En algunas empresas u organizaciones siempre es necesario el poder realizar una evaluación al personal para así poder calificar y ver su desempeño de sus actividades ya que es de gran importancia para la organización el poder conocer las condiciones y capacidades de cada personal que labora en ella.

El sistema de administración del personal requiere estándares que admitan una evaluación perenne y un control consecuente de su trabajo. Estándar son criterios o modelos que se establecen previamente para

permitir la igualación con las derivaciones o con los objetivos propuestos. Mediante la igualación con los estándares se pueden evaluar los resultados conseguidos y confirmar que los ajustes y las correcciones deben ejecutar en los sistemas para que funcionen excelente.

1.3.MARCO CONCEPTUAL.

El Marco Conceptual que orientará la presente investigación está dado por las siguientes definiciones operacionales:

1. Relaciones Interpersonales

Este tipo de relación es propias de la convivencia, por ejemplo, del trato entre amigos, padres e hijos, etc. Junto a estas relaciones, este pensador describe otros hechos humanos que se realizan mecánicamente, sin sentido personal ni dirección hacia otro hombre determinado, verbigracia, la indicación del agente de tráfico.

2. Clima Organizacional

Es la forma que el personal percibe su trabajo, rendimiento, satisfacción que sostiene sus peculiaridades del sistema organizacional que permite un clima determinado, permitiendo una satisfacción, adaptación del personal para ofrecer un comportamiento adecuado.

3. Empatía.

Es la capacidad de la persona para percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva y cultivar la afinidad con una amplia diversidad de personas.

4. Resiliencia.

Es la capacidad que tenemos los seres humanos para reponernos de las adversidades y lograr una transformación positiva, que nos eleve

5. Capacidad de Diálogo.

Es el nivel de desarrollo de capacidades comunicativas orales de una persona.

6. Tipo de Comunicación

En el proceso comunicativo nos referimos a la comunicación de tipo horizontal o comunicación vertical.

7. Comunicación asertiva.

La asertividad significa las capacidades que tienen cada individuo para poder defender sus derechos. Consiste en afirmarse uno mismo en circunstancias en las que éstos han sido violentados o infringidos por otros, ya sea a propósito o accidentalmente.

8. Asertividad

Cualidad que está asociada a la autoestima, sensatez o el profesionalismo. Es una actitud que demuestra la pérdida de miedo a exponer su punto de vista y que no lo hace con intención de poder distorsionar la opinión de los demás dentro del ámbito laboral y profesional.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Situación Problemática

En la actualidad, la educación se encuentra en un proceso orientado a alcanzar niveles de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje, como también del clima organizacional que existe en las I.E. El sistema educativo requiere de profesionales directivos y docentes que se involucren en el perfeccionamiento de sus establecimientos con todas sus capacidades y valores. Ello implica contar con habilidades para interrelacionarse de modo adecuado y la generación de ambientes propicios para la sana convivencia entre todos los individuos de una comunidad educativa.

Uno de los factores críticos identificados en el clima organizacional es la calidad en las relaciones interpersonales entre los docentes al interior de los establecimientos educacionales, es por esto que se ha definido una nueva etapa de la reforma, donde el énfasis está puesto en la preparación de resultados educativos. Basado en lo anterior, el Ministerio de Educación, ha enfocado su accionar en la gestión integral de los establecimientos escolares, mediante la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad, que permitan la implementación de procesos de mejoramiento institucional continuo. Para esto, se ha basado en la aplicación de un modelo de calidad del clima organizacional, que contribuya a un óptimo funcionamiento administrativo de la escuela y asegure las condiciones pedagógicas en la formación de generaciones futuras.

Para asegurar un adecuado clima organizacional, es importante considerar a los directivos como gestores y líderes capaces de delegar responsabilidades, que el sistema educacional esté en adaptación permanente, donde los integrantes participen en la toma de decisiones y donde, finalmente, las adaptaciones son de acuerdo a las necesidades de los beneficiarios. Por lo tanto, en el clima organizacional estarían involucradas todas las actividades y acciones que se realicen en el centro

educativo y de cuya articulación y buena realización dependerán la manera como se interrelacionen entre ellos.

Las relaciones interpersonales hacen referencia al conjunto de procesos de comunicación de unas personas con otras. En el ámbito educativo adquiere especial trascendencia el trato que se establece entre los agentes educativos, por esta razón, es necesario insistir en que se debe mejorar la comunicación que tienen lugar en las instituciones educativas.

De ello se entiende que, debido a que las personas son el eje central de las relaciones, los comportamientos que éstas adopten en situaciones particulares de interacción pueden, en algunos casos, obstaculizar las relaciones interpersonales y en otros, favorecerlas. En todo caso, si las relaciones se establecen sobre la base de actitudes positivas, como la cooperación, la acogida, la participación y la autonomía entre otras y sobre la base del diálogo, de la valoración positiva de los demás y de sí mismo, así como de la confianza, el clima será positivo y gratificante; pero, si las relaciones están sentadas sobre la base de actitudes negativas, como la competitividad, la intolerancia y la frustración, el individualismo, la falta de tacto, las reacciones airadas y sin control, el aplazamiento de decisiones y la dificultad para asumir los propios errores, entonces el clima organizacional será negativo.

En el presente proyecto de investigación, se develan las percepciones de los miembros de la comunidad educativa acerca de las relaciones interpersonales que establecen en la escuela y se interpreta su relación con el clima de convivencia que en ella se desarrolla y con la actuación del docente como conductor y organizador de dicho clima. Todo esto con el propósito de interpretar y reflexionar sobre el clima de relaciones interpersonales para la convivencia.

Desde el punto de vista fáctico, de los hechos concretos y de acuerdo a nuestra experiencia vivida en la I.E. "José Gregorio Huamán Girao" del

Distrito de Los Aquijes, de Ica; las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; no es adecuada; tenemos a profesores que muy pocas veces se integran a un trabajo en equipo, y se dedican en forma individual a la labor educativa, el personal directivo y administrativo tampoco establecen relaciones adecuadas, pues se forman algunos grupos que marginan a otros, las actividades cívicas se realizan sin coordinación y cada turno hace lo que puede; esta situación consideramos que tiene repercusiones en el clima organizacional.

Por lo que consideramos indispensable la necesidad de contar con espacios que contribuyan a los objetivos de la educación peruana donde además se necesita la predisposición de cada uno de los miembros de la comunidad educativa en el sentido de cumplir con su labor de acuerdo al cargo que desempeña, haciéndolo amable y eficiente, lo que redundará en el cumplimiento de la visión y misión institucional.

2.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica?.

2.2.2. Problemas Específicos

P.E.1: ¿Qué relación existe entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica?.

P.E.2: ¿Qué relación existe entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica?.

2.3 Justificación e Importancia de la Investigación

El trabajo en mención se justifica sobre la base de diversos aspectos, siendo éstos:

- **Importancia Pedagógica:**

Esta investigación se convertirá en una fuente de sustento para cualesquiera de los miembros de las comunidades educativas, ya que orientará en la formulación de actitudes puestas en práctica en las aulas así como en la Institución educativa, las cuales deben ser planificadas como parte del currículo de formación y de orientación educativa a los estudiantes, asimismo tenemos que tener en cuenta que las relaciones interpersonales van a permitir el poder realizar diversos valores como: respeto, tolerancia, solidaridad, unidad, etc.

Estos aportes servirán de apoyo en otras investigaciones que permitan profundizar o complementar nuestro trabajo, evidenciándose las mejoras o errores que pudieran presente nuestra investigación.

- **Justificación Social**

Podemos decir que nuestro trabajo presenta justificación social porque en el proceso de la enseñanza intervienen todos los agentes educativos interrelacionándose e interactuando dentro o fuera de las aulas demostrándose valores y actitudes que contribuyen para la formación primordial.

Así mismo esto permitirá poder adquirir nuevos conocimientos en cuanto a las relaciones y clima dentro de las I.E. y con la sociedad mismo, sirviendo como base en las tomas de las decisiones para mejoramientos institucionales futuros que pueden ser positivos o deficientes en algunos aspectos.

- **Justificación Legal**

Existen diversos conjuntos de normas que señalan:

- a) En la Constitución Política del Perú, en su Art. 2 prescribe un conjunto de derechos de la persona humana, dentro de los que se puede mencionar el inciso 8, referido a la libertad de creación intelectual, artística, técnica y científica, lo que por obvias razones justifica la realización de esta tesis de investigación; el Art. 13, que reconoce la libertad de enseñanza, y el especial el Art. 18, que prescribe que la Universidad tiene como finalidad la formación profesional, la difusión de la cultura, la creación intelectual y artística, y a la investigación científica y tecnológica.
- b) La Ley N° 29062 de la Carrera Pública Magisterial en su Capítulo III Artículo 8°; inciso b: "Investigación: Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Así mismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos. Su dedicación es a tiempo parcial y complementaria con las otras áreas".

Se basa en que se debe brindar las condiciones necesarias y facilidades laborales a los docentes que realizan investigaciones de perfeccionamiento en el campo educativo, con la finalidad de profundizar conocimientos para mejorar su desempeño docente.

- c) Como menciona la Ley de Educación, uno de los principios de la educación peruana dice “La ética, que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, etc., y pleno respeto a las normas de convivencia; fortalece la conciencia moral individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana” donde todos los sujetos de la educación asumamos con responsabilidad la práctica de valores para una convivencia armónica.

2.4. Objetivos de la Investigación.

2.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

2.4.2. Objetivos Específicos

O.E.1: Determinar la relación que existe entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

O.E.2: Determinar la relación que existe entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

2.5. Hipótesis de la Investigación.

2.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

2.5.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: Existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

H.E.2: Existe relación significativa entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

2.6 Variables

2.6.1. Identificación de Variables

- Relaciones Interpersonales

“Las relaciones interpersonales están referidas al trato, contacto y comunicación que se establecen en diferentes momentos; por lo tanto, en el clima organizacional implica el tipo de atmósfera social y de amistad que existe en una determinada organización. Es muy difícil proyectar una imagen favorable de la organización si las relaciones interpersonales de sus integrantes se ven afectadas”.

- Clima Organizacional

“El clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente, y tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Es favorable cuando satisface las necesidades personales de los participantes y eleva su estado de ánimo. Es desfavorable cuando despierta la frustración por no satisfacer esas necesidades”.

2.6.2. Dimensiones

- **De la Variable X**

- a) Habilidades para la comunicación
- b) Habilidades para la interacción grupal

- **De la Variable Y**

- a) Dimensión personal
- b) Dimensión estructural.

2.6.3. Indicadores

- **De la Variable X**

- a) Oportunidad y fluidez
- b) Respeto de decisiones tomadas
- c) Comunicación con sus superiores y compañeros de trabajo
- d) Participación en actividades
- e) Relación con los compañeros de trabajo y superiores

- **De la Variable y**

- a) Características individuales de los sujetos
- b) Características del grupo que integran los sujetos
- c) Características de la estructura del grupo de trabajo
- d) Características de la gestión que se da en el grupo de trabajo.

2.6.4 Operacionalización de Variables

| VARIABLE | DIMENSIONES | TIPO | ESCALA | INDICADORES | INSTRUMENTO | FUENTE |
|---|---|------------|---------|--|---|---|
| Variable X: Relaciones Interpersonales | Habilidades para la comunicación. Habilidades para la interacción grupal. | Variable X | Nominal | <ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad y fluidez - Respeto de decisiones tomadas - Comunicación con sus superiores. - Comunicación con los compañeros de trabajo. - Participación en actividades. - Relación con los compañeros de trabajo - Relación con los superiores. | Cuestionario de Relaciones Interpersonales. | Docentes de la Institución Educativa "José Gregorio Huamán Girao" del distrito de Los Aquijes, de Ica |
| Variable Y: Clima Organizacional | Clima organizacional: dimensión personal. Clima organizacional: dimensión estructural. | Variable Y | Ordinal | <ul style="list-style-type: none"> - Características individuales de los sujetos. - Características del grupo que integran los sujetos. - Características de la estructura del grupo de trabajo. - Características de la gestión que se da en el grupo de trabajo. | Cuestionario de Clima Organizacional | |

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1 TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de Investigación.

Teniendo en cuenta el carácter de la presente tesis el tipo es cuantitativa, ya que se fundamenta en los aportes del positivismo y el método científico para la consolidación de sus hipótesis así como el empleo de la estadística descriptiva. (Bernardo, 2000, p, 23)

Por su finalidad es una Investigación Básica, por cuanto tiene por finalidad la búsqueda y consolidación del saber, y la aplicación de los conocimientos para el enriquecimiento del acervo cultural y científico, así como la producción de tecnología al servicio del desarrollo integral del país.

Este tipo de investigaciones están orientadas a establecer relaciones de correlación entre las variables de estudio.

Por su alcance temporal la presente investigación es sincrónica; este tipo de investigaciones estudian aspectos de desarrollo de los sujetos y el comportamiento de las variables en un período de tiempo relativamente corto. Alarcón (1991:222).

3.1.2 Nivel de Investigación.

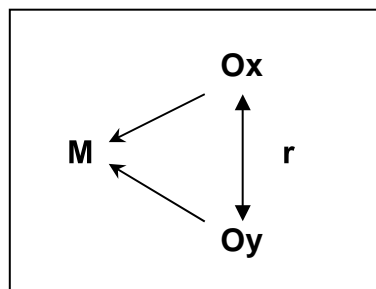
Considerando el nivel de la investigación, corresponde al nivel descriptivo correlacional; porque se ha considerado una sola población con la finalidad de describir sus características.

Correlacional, porque se determinó el tipo de relación entre las variables (relaciones interpersonales y clima organizacional en los docente

3.1.3 Diseño de Investigación.

El diseño seleccionado en la presente tesis, es el Descriptivo Correlacional. Este permitirá determinar el grado de relación que existe entre ambas variables tomando como referencia una misma muestra de individuos o grado de relación entre 02 fenómenos o eventos materia de estudio.

Representación de la siguiente manera:



En donde:

M = Muestra seleccionada: docentes.

Ox = Observación realizada a la variable X: Relaciones Interpersonales.

Oy = Observación realizada a la variable Y: Clima Organizacional.

r = Coeficiente de correlación.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población lo conforman todos el personal Directivo, Jerárquico y Docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica. Cuantitativamente la

población la constituyen en 3 directivos jerárquicos 05 docentes nombrados 42 y docentes contratados 19 siendo la población de la investigación 69 docentes.

Población

| Institución Educativa | |
|---|--------------|
| “José Gregorio Huamán Girao” del | |
| Distrito de los Aquijes, de Ica | |
| Personal | Total |
| Directivo | 03 |
| Jerárquico | 05 |
| Docente. Nom | 42 |
| Docentes. Cont | 19 |
| Total | 69 |

Fuente: CAP de la I.E. “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, 2018.

3.2.2. Muestra.

“Hernández Sampieri, (1998); afirma que: la base de la muestra es aquel documento o espacio en el que, el conjunto de elementos considerados aparecen individualizados y se encuentran anotados”. La muestra de estudio quedó conformada Cuantitativamente por 02 directivos jerárquicos 03 docentes nombrados 30 y docentes contratados 15 siendo la muestra de la investigación 50 docentes. (Muestreo exhaustivo).

| Muestra Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica | |
|---|--------------|
| Personal | Total |
| Directivo | 02 |
| Jerárquico | 03 |
| Docente. Nom | 30 |
| Docentes. Cont | 15 |
| Total | 50 |

Fuente: CAP de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, 2018.

CAPÍTULO IV

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- Técnica de la Entrevista

Esta técnica consistió en recoger los datos mediante un conjunto de preguntas previamente elaboradas, que fueron aplicados a los estudiantes.

- Técnica de la Encuesta

Consistió en recoger diversos datos tomando como medio un conjunto de preguntas formuladas adecuadamente.

- Técnica del Fichaje

Esta técnica consistió en recoger datos y registrar en fichas de investigación dichos datos. Se empleó para estructurar el marco teórico de la investigación, así como el marco conceptual.

4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

a) Fichas de Investigación

Son instrumentos se utilizaron con el objetivo de poder realizar la recolección de información para estructurar nuestro base teórica, como el marco conceptual.

Entre las principales fichas a utilizar, se tiene: fichas de resumen, fichas textuales y fichas bibliográficas.

- Fichas de resumen: Se caracterizan por que extraen las ideas principales de los temas investigados.
- Fichas textuales: Su finalidad es recoger el testimonio propiamente dicho del autor.
- Fichas bibliográficas: Su propósito principal es proporcionar las fuentes de información a los investigadores.

b) Cuestionario de Relaciones Interpersonales

Es un instrumento que tuvo por objetivo recolectar información sobre cuál es la percepción que tienen los trabajadores sobre las relaciones interpersonales en su en su institución educativa.

c) Cuestionario de Clima Organizacional

Es un instrumento que se utilizó con el objetivo de determinar los niveles de clima organizacionales en los trabajadores de la I.E. motivo de estudio.

4.3. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El procesamiento de datos se realizó utilizando el paquete estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) para Windows versión 18.0 en Español; en este programa informático se generó una base de datos, se calcularon las medidas de frecuencia, se aplicaron las pruebas de significación estadística de acuerdo al tipo de variable analizada y se generaron tablas de datos de una y dos entradas.

La redacción del informe final de la tesis se realizó en el procesador de textos Microsoft Office Word 2016. Por otro lado para determinar el coeficiente de correlación de las variables, se utilizó la prueba estadística de Pearson, el cual presenta la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

De la prueba estadística, mediante el valor de “r” se determinó el tipo de correlación entre los datos de la variable X y Y.

CAPÍTULO V

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

A continuación se presenta la contratación de las hipótesis a la luz del marco teórico y los resultados estadísticos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos.

5.1. Contrastación de la Hipótesis General

Teniendo en cuenta la hipótesis general; en ella se manifiesta que:

“Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica”.

Esta hipótesis queda aceptada ya que según los resultados presentados en la tabla N° 7, se observa un coeficiente de correlación de 0,682 puntos entre las variables: relaciones interpersonales y el clima organizacional, lo que demuestra una relación de dependencia entre las variables en mención.

5.2. Contratación de las Hipótesis Específicas

Comprobación de las Hipótesis

Teniendo en cuenta que la finalidad de la investigación fué establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes motivo de estudio. Para ello es necesario señalar que el nivel de significación que se ha elegido es $\alpha=0.05$ (5%) y para rechazar la hipótesis nula (H_0) “Z” calculada debe ser mayor que la “Z” de tabla. (“Z” es la distribución normal estándar o Gauss).

Por razones metodológicas, sólo se contrastó las hipótesis específicas; ya que al validar las hipótesis específicas, la hipótesis general queda; por cuanto existe una relación entre el todo y sus partes; por lo que tenemos 2 aspectos de contrastación de las hipótesis:

- El análisis de correlación y regresión lineal simple entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal

en los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

- El análisis de correlación y regresión lineal simple entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

A) PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 01

Existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

Para el proceso de validación utilizaremos el SSPS mediante el análisis correlacional y de regresión lineal.

Formulamos las siguientes hipótesis estadísticas:

$H_0: \rho = 0$

No existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

$H_1: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Estadígrafo de Prueba: Coeficiente de Correlación y regresión lineal

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (r)
HABILIDADES PARA LA COMUNICACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL
PERSONAL

| | | Habil_com | Clim_org_pers |
|---------------|------------------------|-----------|---------------|
| Habil_com | Correlación de Pearson | 1 | .581 (**) |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 50 | 50 |
| Clim_org_pers | Correlación de Pearson | .581(**) | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 50 | 50 |

Los resultados indican que existe una correlación significativa pero moderada de 0.581 entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica. Estadísticamente se interpreta que cuando el nivel de habilidades para la comunicación es alta, le corresponde un nivel de clima organizacional personal.

B) PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 02

Existe relación significativa entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

Análogamente, se utilizó para el proceso de validación el SSPS mediante el análisis correlacional y de regresión lineal.

Formulamos las siguientes hipótesis estadísticas:

| | |
|--------------------------------|---|
| H ₀ : $\rho = 0$ | No existe relación significativa entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica. |
| H ₁ : $\rho \neq 0$ | Existe relación significativa entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica. |

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Estadígrafo de Prueba: Coeficiente de Correlación y regresión lineal

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (r)
HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN GRUPAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL ESTRUCTURAL

| | | Habil_interac_grup | Cli_org_estructu |
|--------------------|------------------------|--------------------|------------------|
| Habil_interac_grup | Correlación de Pearson | 1 | .572(**) |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 50 | 50 |
| Cli_org_estructu | Correlación de Pearson | .572(**) | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 50 | 50 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Los resultados indican que existe una correlación significativa pero moderada de 0.572 entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural. Estadísticamente se interpreta que cuando el nivel de habilidades para la interacción grupal es alto; también resulta ser alto el nivel de clima organizacional estructural.

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

VARIABLE (X) RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N° 01

NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

DIMENSION: nivel de relaciones interpersonales

FUENTE: Aplicación del cuestionario sobre Relaciones Interpersonales

| X | | |
|---------|----|------|
| | f | fp |
| ALTO | 17 | 34% |
| REGULAR | 15 | 30% |
| BAJO | 18 | 36% |
| Total | 50 | 100% |

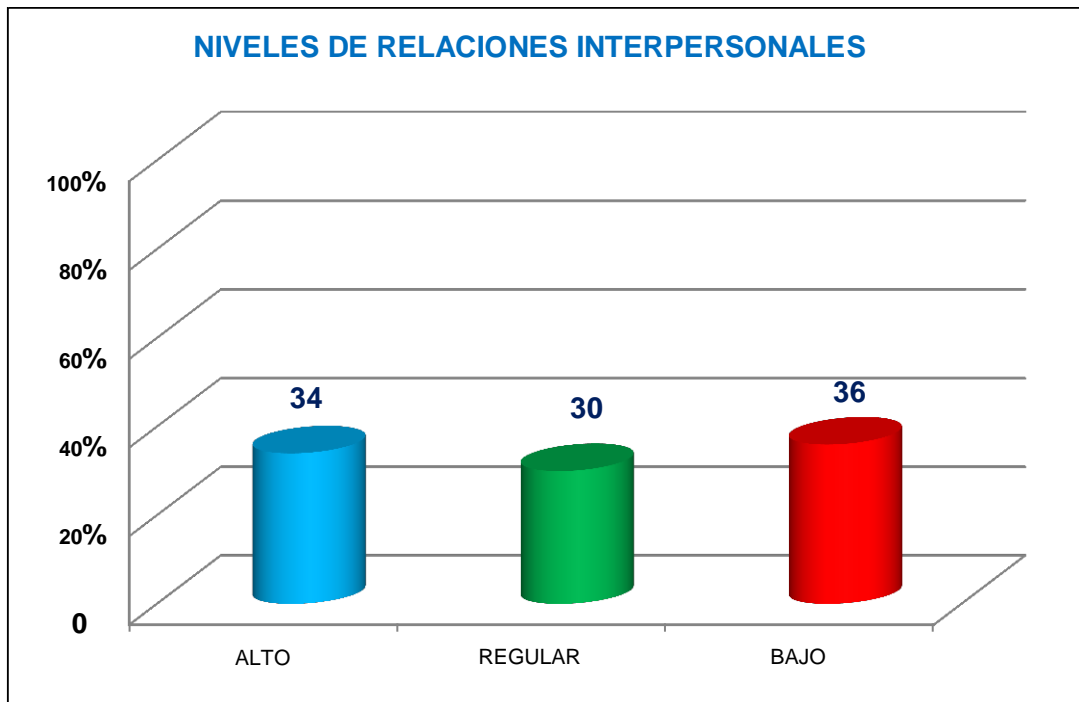
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 01:

En el cuadro y el gráfico 01 se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre relaciones interpersonales aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió los niveles de relaciones interpersonales.

Se observó que el 34% de los docentes presentan un alto nivel de relaciones interpersonales; el 30% de los docentes tienen un regular nivel de relaciones interpersonales y el 36% de los docentes evaluados muestran un bajo nivel de relaciones interpersonales.

GRÁFICO N° 01

NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N° 2

NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES DE INTERACCION DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

FUENTE: Aplicación del cuestionario sobre Relaciones Interpersonales

| X | f | fp |
|---------|------|------|
| | ALTO | 19 |
| REGULAR | 17 | 34% |
| BAJO | 14 | 28% |
| Total | 50 | 100% |

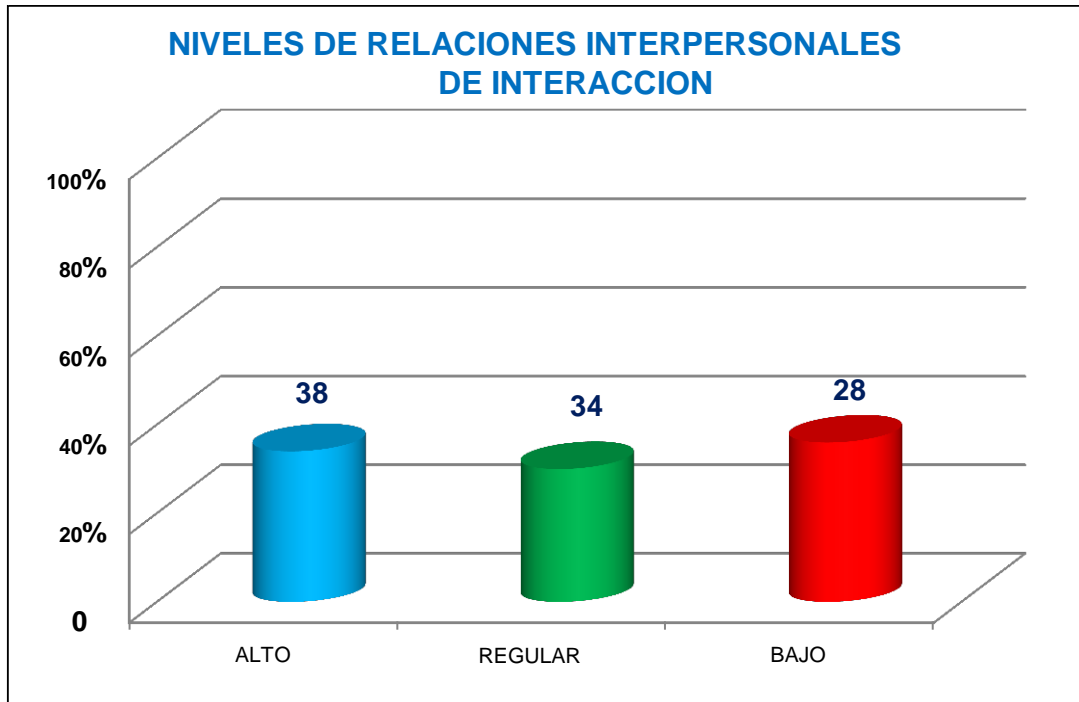
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 02:

En el cuadro y el gráfico 02 se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre relaciones interpersonales de interacción aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió los niveles de relaciones interpersonales.

Se observó que el 38% de los docentes presentan un alto nivel de relaciones interpersonales; el 34% de los docentes tienen un regular nivel de relaciones interpersonales y el 28% de los docentes evaluados muestran un bajo nivel de relaciones interpersonales.

GRÁFICO N° 02

NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES DE INTERACCION DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N°3

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA COMUNICACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| X1 | | |
|---------|----|------|
| | f | fp |
| ALTO | 22 | 44% |
| REGULAR | 15 | 30% |
| BAJO | 13 | 26% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

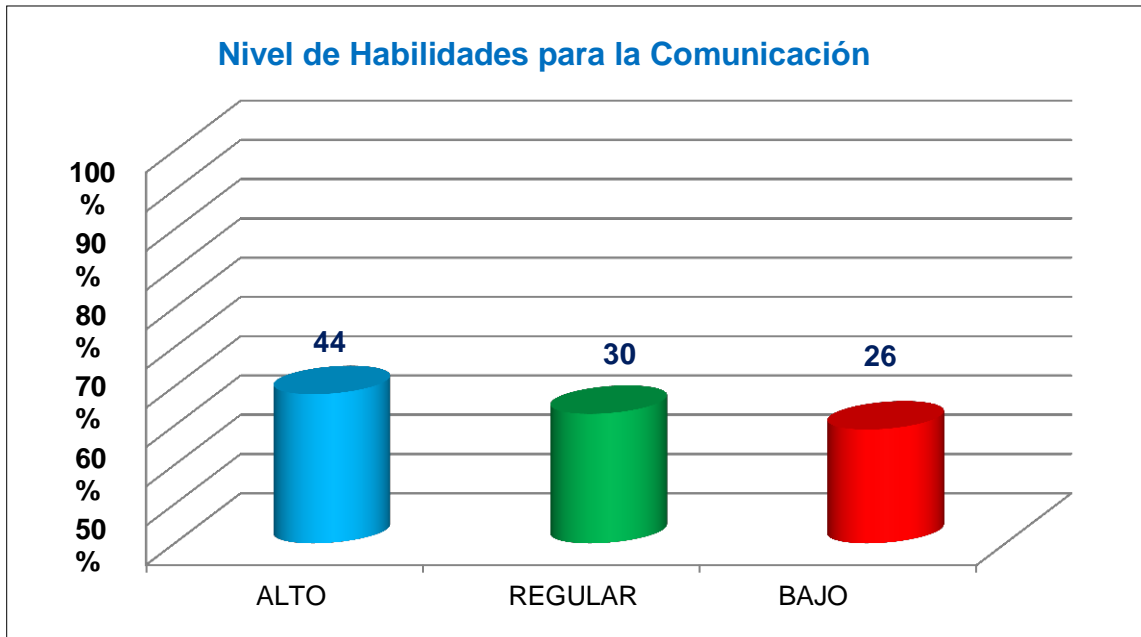
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 03:

En el cuadro y el gráfico se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario Sobre Relaciones interpersonales aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la primera dimensión de la variable relaciones interpersonales: habilidades para la comunicación.

Se observa que el 44% de los docentes tienen un alto nivel de habilidades para la comunicación; el 30% de los docentes presentan un regular nivel de habilidades para la comunicación y el 26% de los docentes tienen un bajo nivel de habilidades para la comunicación.

GRÁFICO Nº 03

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA COMUNICACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N° 04

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA COMUNICACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| X1 | | |
|---------|----|------|
| | f | fp |
| ALTO | 20 | 40% |
| REGULAR | 14 | 28% |
| BAJO | 16 | 32% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

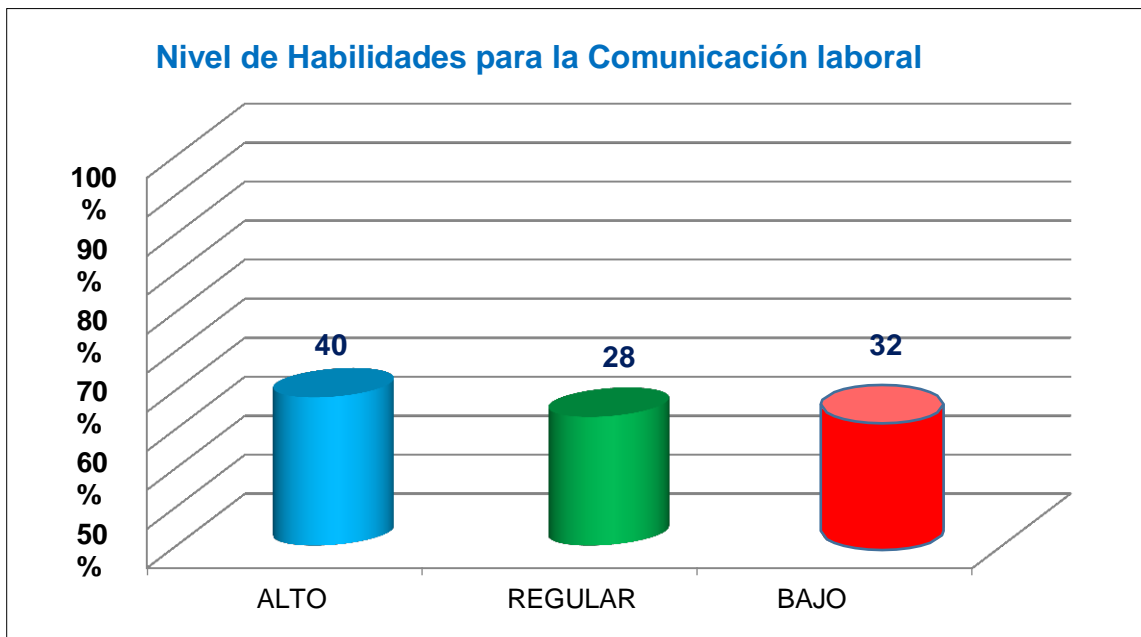
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 04:

En el cuadro y el gráfico se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario Sobre Relaciones interpersonales de habilidades para la comunicación aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la variable relaciones interpersonales.

Se observa que el 40% de los docentes tienen un alto nivel de habilidades para la comunicación laboral; el 28% de los docentes presentan un regular nivel de habilidades para la comunicación laboral y el 32% de los docentes tienen un bajo nivel de habilidades para la comunicación laboral.

GRÁFICO N° 04

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA COMUNICACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N° 05

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN GRUPAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

DIMENSION: Habilidades para la interacción grupal

| X2 | | |
|---------|----|------|
| | F | fp |
| ALTO | 22 | 44% |
| REGULAR | 15 | 30% |
| BAJO | 13 | 26% |
| Total | 50 | 100% |

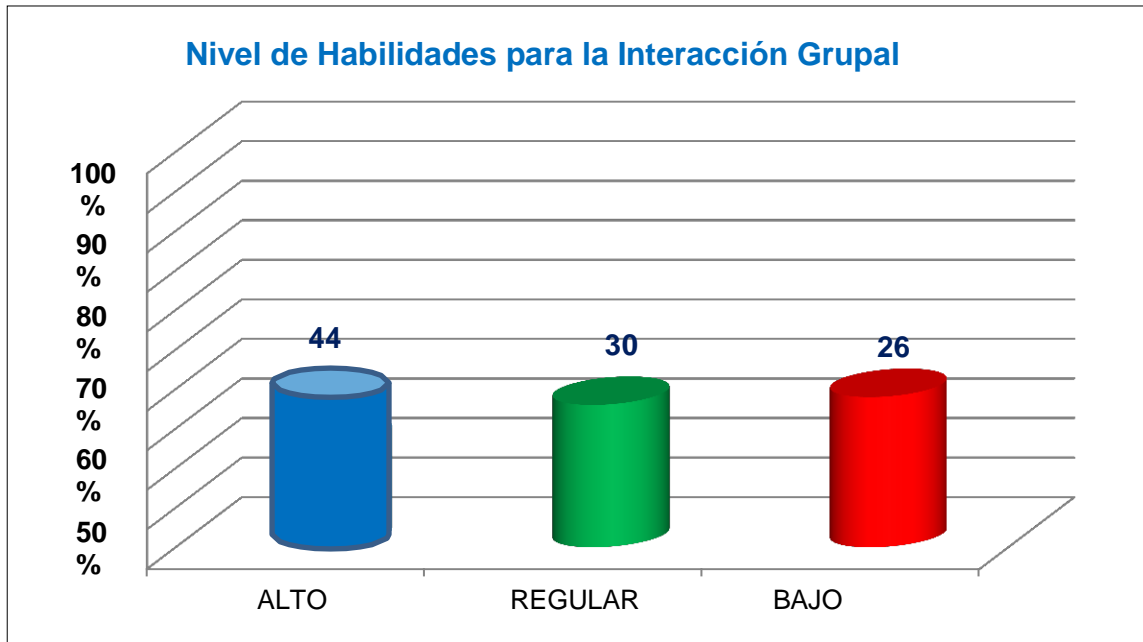
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 05:

En el cuadro y el gráfico se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre relaciones interpersonales aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la segunda dimensión de la variable relaciones interpersonales: habilidades para la interacción grupal.

Se observa que el 44% de los docentes tienen un alto nivel de habilidades para la interacción grupal; el 30% de los docentes presentan un regular nivel de habilidades para la interacción grupal y el 26% de los docentes evaluados tienen un bajo nivel de habilidades para la interacción grupal.

GRÁFICO Nº 05

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN GRUPAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N° 06

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| X2 | | |
|---------|----|------|
| | f | fp |
| ALTO | 20 | 40% |
| REGULAR | 18 | 36% |
| BAJO | 12 | 24% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

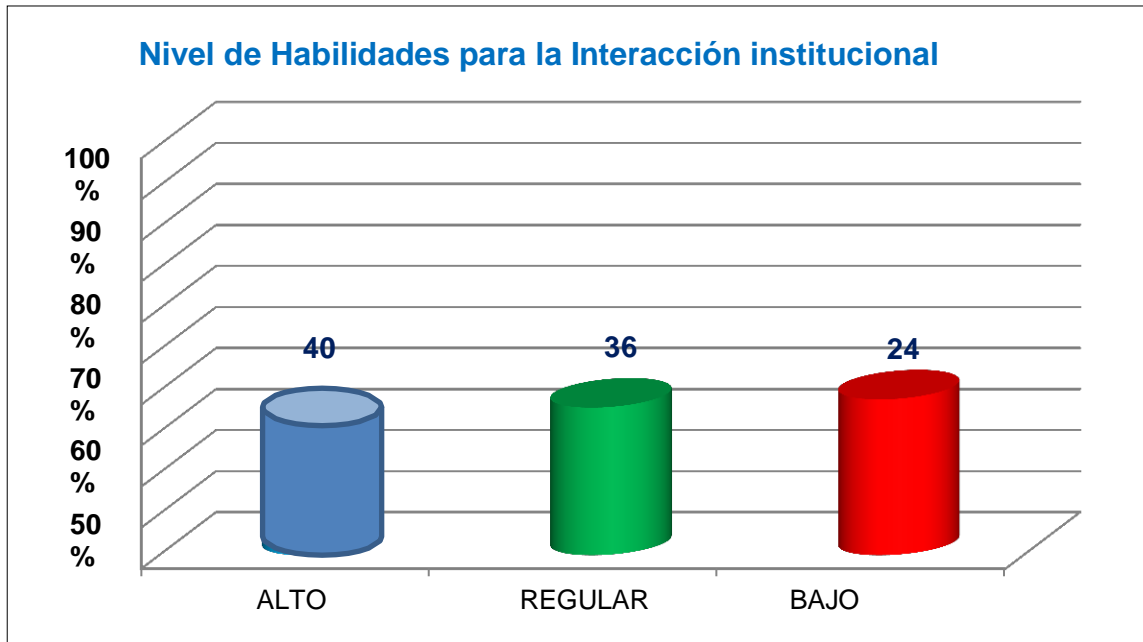
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 06:

En el cuadro y el gráfico se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre relaciones interpersonales aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la segunda dimensión de la variable relaciones interpersonales: habilidades para la interacción institucional.

Se observa que el 40% de los docentes tienen un alto nivel de habilidades para la interacción institucional; el 36% de los docentes presentan un regular nivel de habilidades para la interacción institucional. y el 24% de los docentes evaluados tienen un bajo nivel de habilidades para la interacción institucional.

GRÁFICO Nº 06

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N° 07

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN PERSONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| X2 | | |
|---------|----|------|
| | f | fp |
| ALTO | 18 | 36% |
| REGULAR | 13 | 26% |
| BAJO | 19 | 38% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

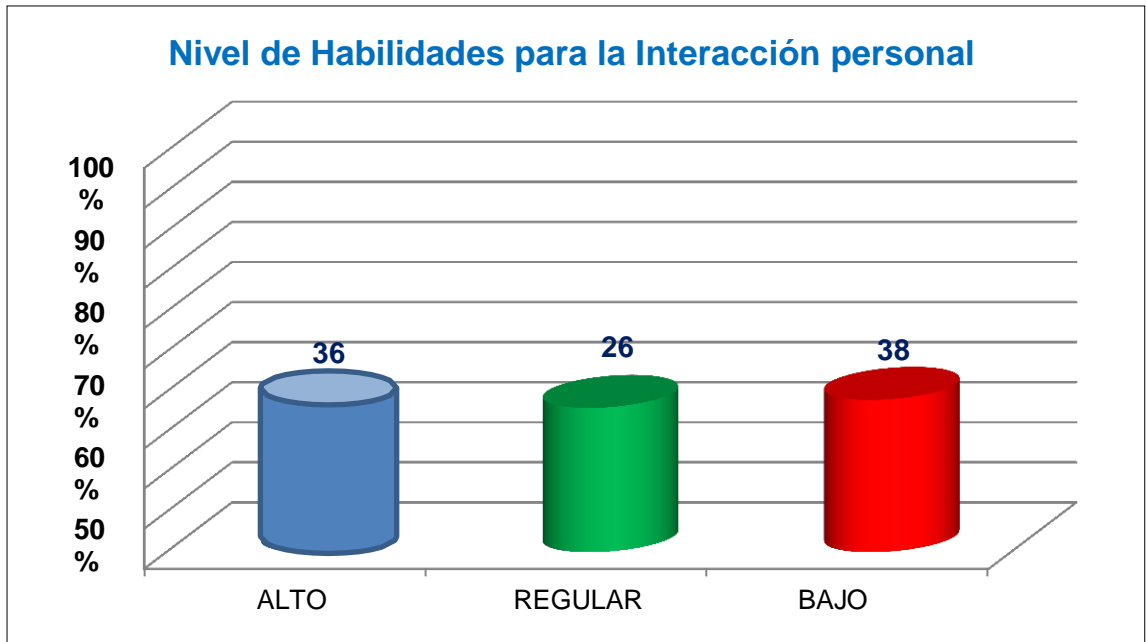
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 07:

En el cuadro y el gráfico se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre relaciones interpersonales aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la segunda dimensión de las: habilidades para la interacción personal.

Se observa que el 36% de los docentes tienen un alto nivel de habilidades para la interacción personal.; el 26% de los docentes presentan un regular nivel de habilidades para la interacción personal. y el 38% de los docentes evaluados tienen un bajo nivel de habilidades para la interacción personal.

GRÁFICO Nº 07

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN PERSONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N° 08

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN DE GESTION DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| X2 | | |
|---------|----|------|
| | f | fp |
| ALTO | 16 | 32% |
| REGULAR | 14 | 28% |
| BAJO | 20 | 40% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

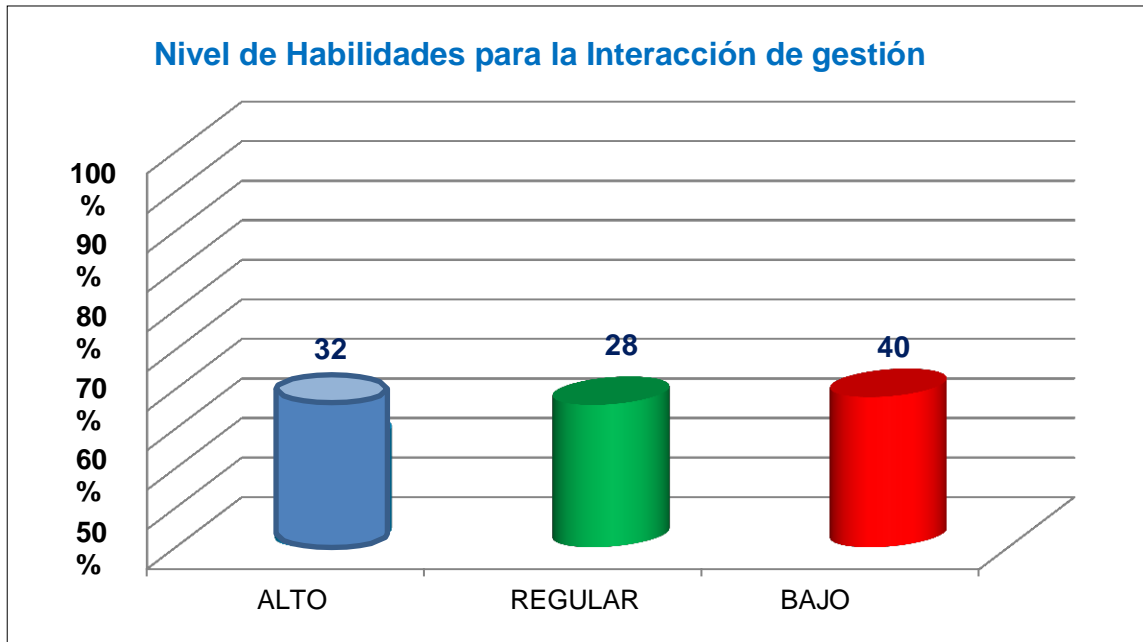
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 08:

En el cuadro y el gráfico 08 se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre relaciones interpersonales aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la segunda dimensión de la variable relaciones interpersonales: habilidades para la interacción de gestión.

Se observa que el 32% de los docentes tienen un alto nivel de habilidades para la interacción de gestión; el 28% de los docentes presentan un regular nivel de habilidades para la interacción de gestión y el 40% de los docentes evaluados tienen un bajo nivel de habilidades para la interacción de gestión .

GRÁFICO Nº 08

NIVEL DE HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN DE GESTION DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

CUADRO N° 09

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

VARIABLE (Y) CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: clima organizacional

| Y | | |
|---------|----|------|
| | f | fp |
| ALTO | 13 | 26% |
| REGULAR | 17 | 34% |
| BAJO | 20 | 40% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

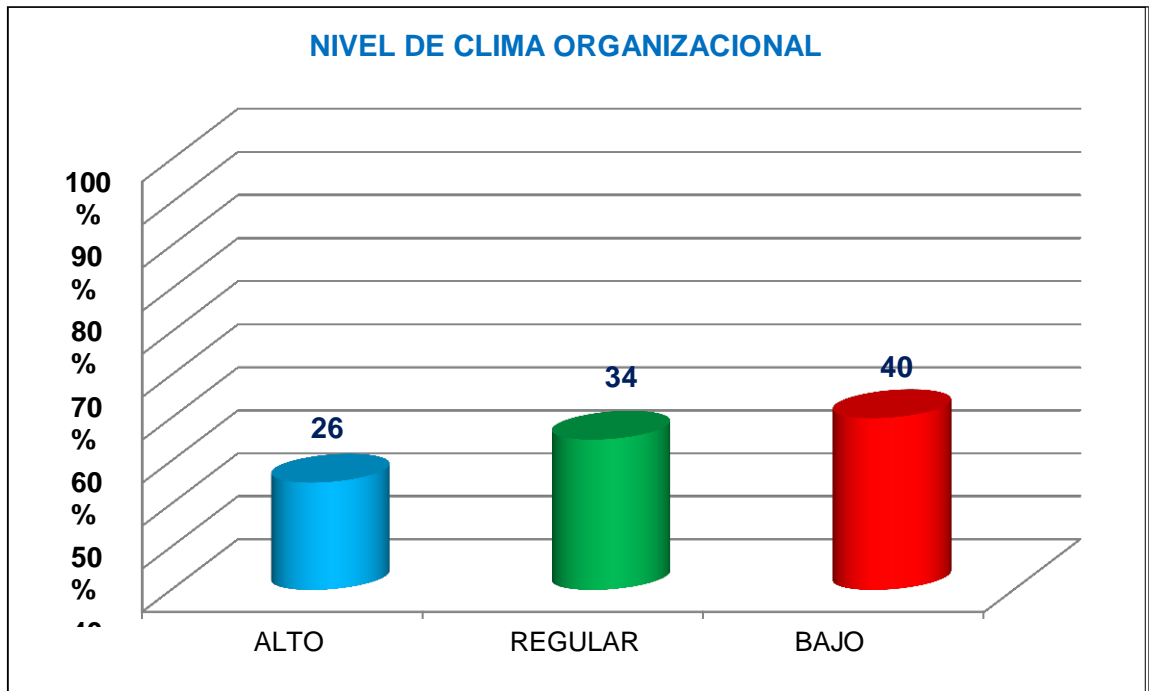
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 09:

En el gráfico N° 09, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la variable niveles de clima organizacional en los docentes de dicha institución educativa.

Se ha observado que el 26% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional; un 34% de los docentes presentan un regular nivel de clima organizacional y el 40% de los docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional.

GRÁFICO N° 09

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 10

NIVEL DE CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

| Y | | |
|---------|----|------|
| | f | fp |
| ALTO | 16 | 32% |
| REGULAR | 15 | 30% |
| BAJO | 19 | 38% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

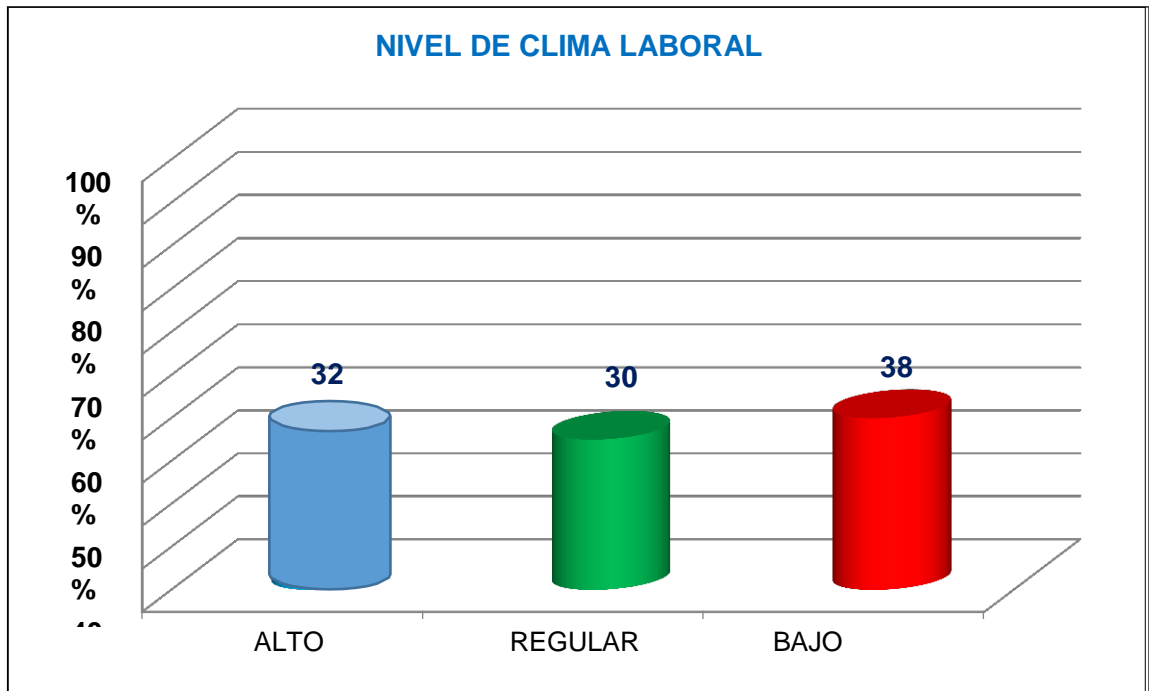
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 10:

En el gráfico N° 10, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la variable niveles del clima laboral en los docentes de dicha institución educativa.

Se ha observado que el 32% de los docentes tienen un alto nivel de clima laboral; un 30% de los docentes presentan un regular nivel de clima laboral y el 38% de los docentes muestran un bajo nivel de clima laboral

GRÁFICO N° 10

NIVEL DE CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 11

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL PERSONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| Y1 | | |
|----------------|-----------|-------------|
| | f | fp |
| ALTO | 18 | 36% |
| REGULAR | 14 | 28% |
| BAJO | 18 | 36% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE:

APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

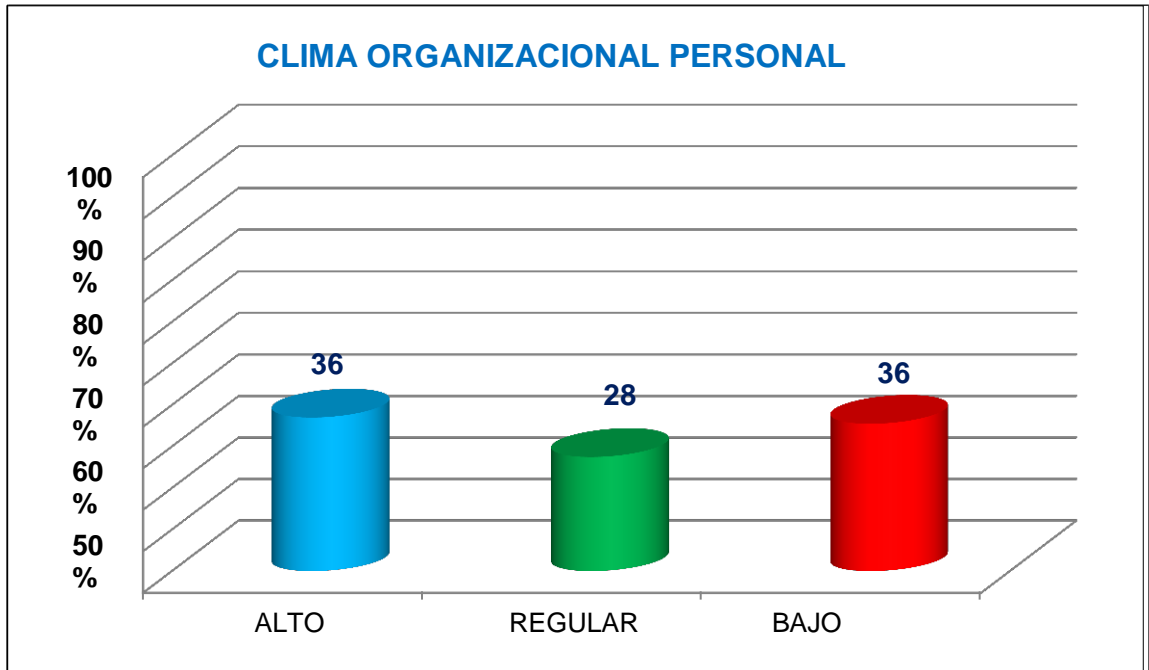
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 11:

En el cuadro y gráfico se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la primera dimensión de la variable clima organizacional: clima organizacional personal.

Se ha observado que el 36% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional personal; un 28% de los docentes que fueron evaluados presentan un regular nivel de clima organizacional personal y el 36% de los docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional personal.

GRÁFICO N° 11

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL PERSONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 12

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL PERSONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| Y1 | | |
|----------------|-----------|-------------|
| | f | fp |
| ALTO | 20 | 40% |
| REGULAR | 19 | 38% |
| BAJO | 14 | 28% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

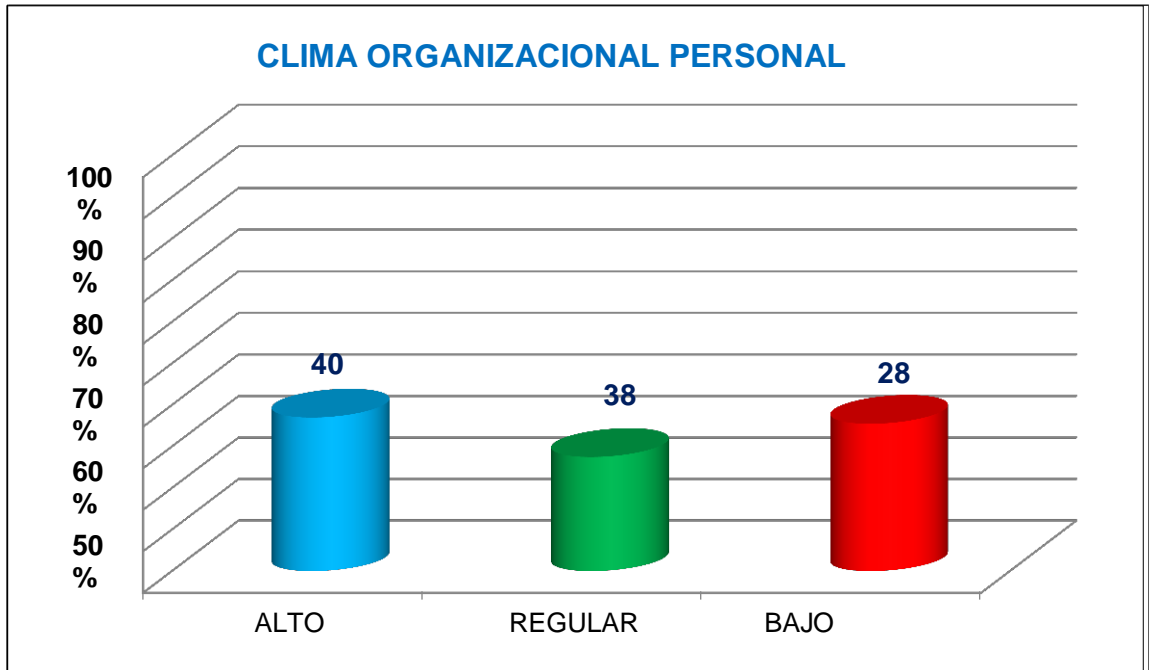
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 12:

En el cuadro y gráfico se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la primera dimensión de la variable clima organizacional: clima organizacional personal.

Se ha observado que el 40% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional personal; un 38% de los docentes que fueron evaluados presentan un regular nivel de clima organizacional personal y el 28% de los docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional personal.

GRÁFICO N° 12

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL PERSONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 13

NIVEL DE CLIMA DEL TRABAJO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

DIMENSION: Nivel del clima de trabajo institucional

| Y ₂ | | |
|----------------|-----------|-------------|
| | f | fp |
| ALTO | 17 | 34% |
| REGULAR | 18 | 36% |
| BAJO | 15 | 30% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

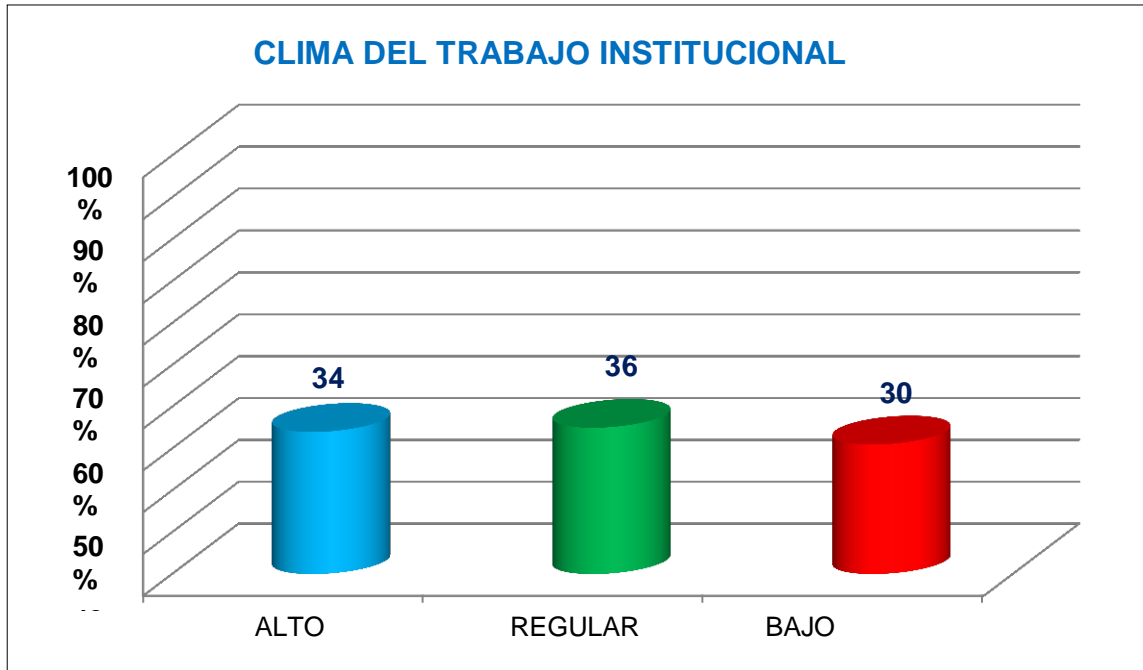
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 13:

En el cuadro y gráfico N° 13, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre clima de trabajo institucional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la segunda dimensión de la variable clima organizacional: clima de trabajo institucional .

Se ha observado que el 34% de los docentes tienen un alto nivel de clima de trabajo institucional; un 36% de los docentes presentan un regular nivel de clima de trabajo institucional y el 30% de los docentes muestran un bajo nivel de clima de trabajo institucional.

GRÁFICO Nº 13

NIVEL DE CLIMA DEL TRABAJO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 14

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL ESTRUCTURAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| Y ₂ | | |
|----------------|-----------|-------------|
| | f | fp |
| ALTO | 18 | 36% |
| REGULAR | 15 | 30% |
| BAJO | 17 | 34% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

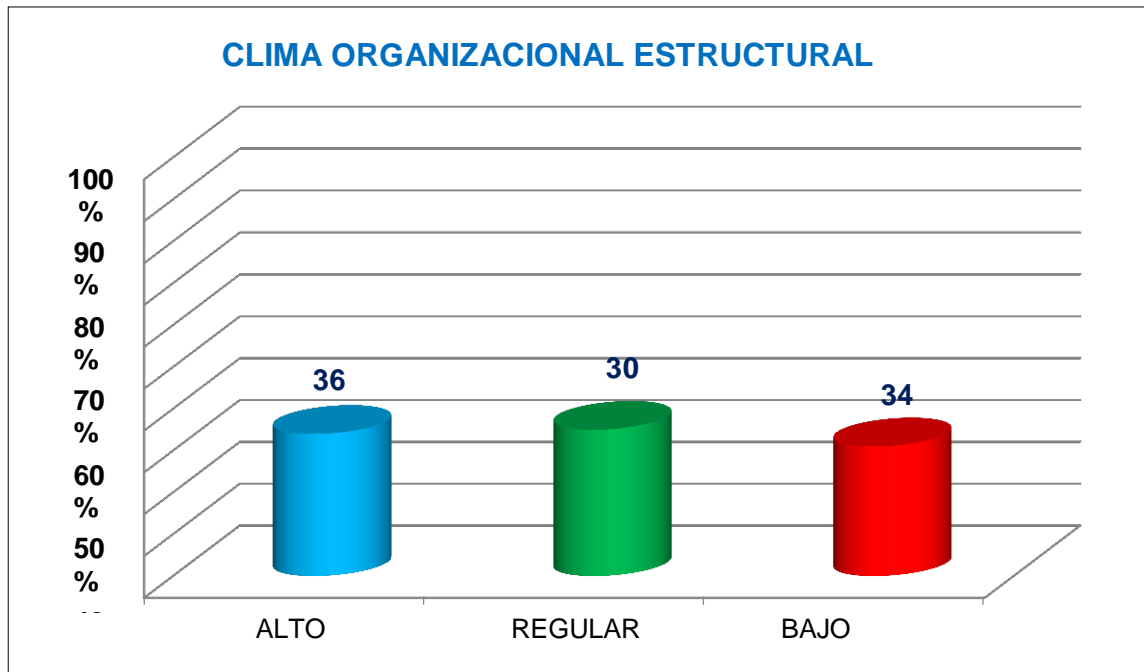
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 14:

En el cuadro y gráfico N° 14, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la segunda dimensión de la variable clima organizacional: clima organizacional estructural.

Se ha observado que el 36% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional estructural; un 30% de los docentes presentan un regular nivel de clima organizacional estructural y el 34% de los docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional estructural.

GRÁFICO Nº 14

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL ESTRUCTURAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 15

NIVEL DE CLIMA ESTRUCTURAL LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

DIMENSIÓN: clima estructural laboral

| Y ₂ | f | fp |
|----------------|-----------|-------------|
| ALTO | 19 | 38% |
| REGULAR | 16 | 32% |
| BAJO | 15 | 30% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

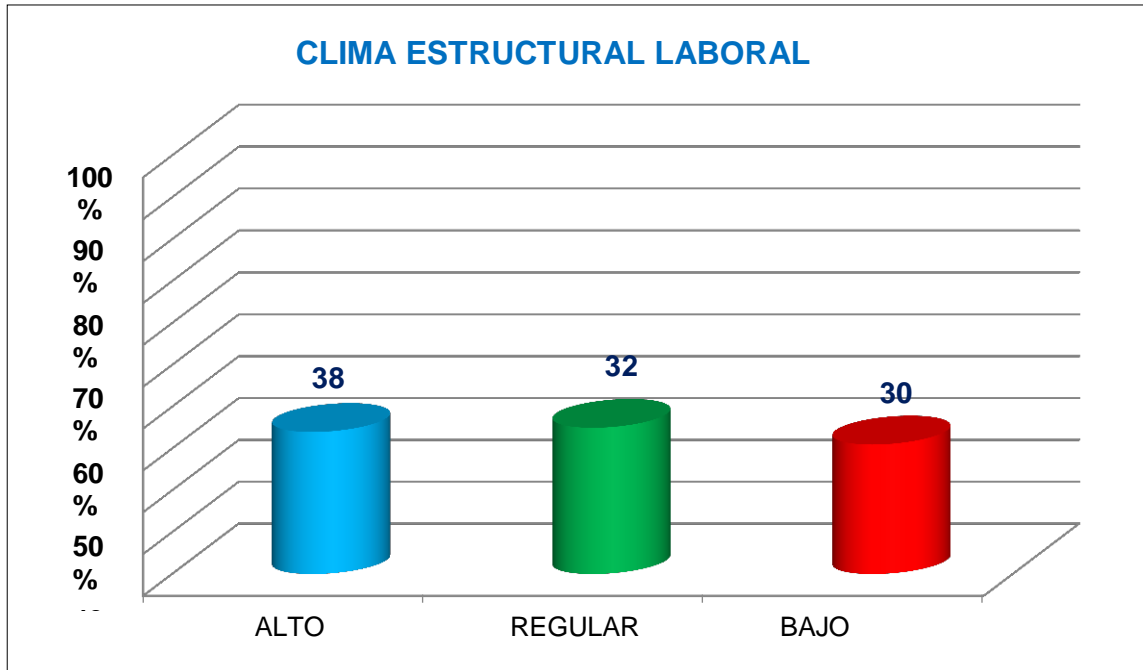
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 15:

En el cuadro y gráfico N° 15, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la segunda dimensión de la variable clima organizacional: clima organizacional estructural laboral.

Se ha observado que el 38% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional estructura laboral; un 32% de los docentes presentan un regular nivel de clima organizacional estructural laboral. y el 30% de los docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional estructural laboral.

GRÁFICO Nº 15

NIVEL DE CLIMA ESTRUCTURAL LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 16

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL ESTRUCTURAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| Y ₂ | | |
|----------------|-----------|-------------|
| | f | fp |
| ALTO | 18 | 36% |
| REGULAR | 17 | 34% |
| BAJO | 13 | 36% |
| Total | 50 | 100% |

FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

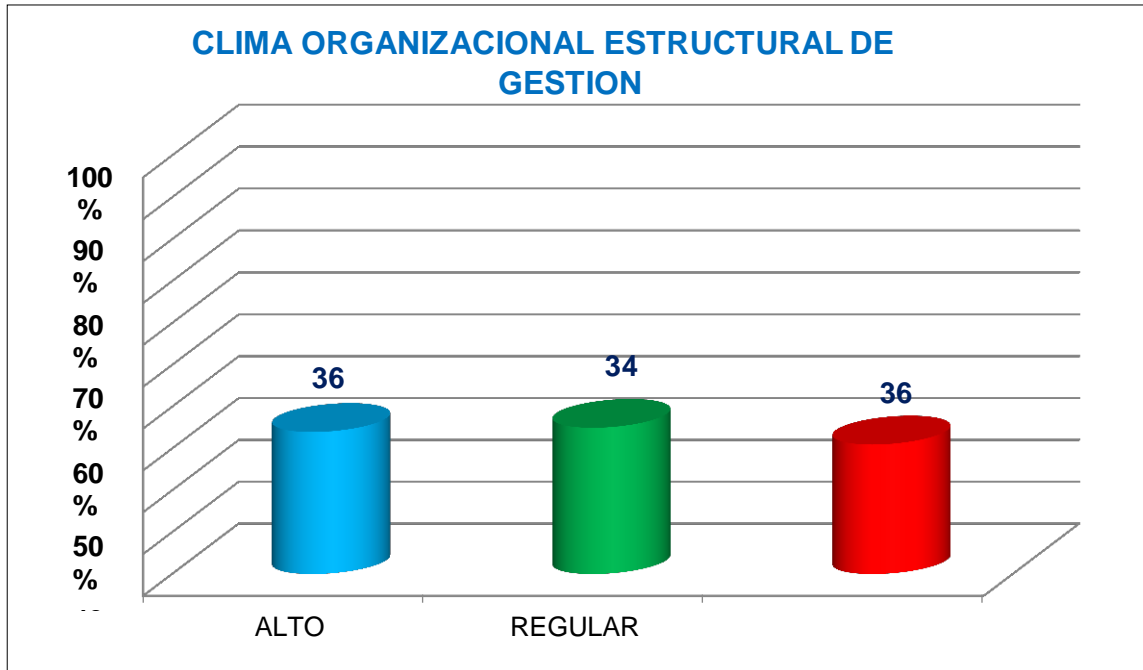
INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 16:

En el cuadro y gráfico N° 16, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, que midió la segunda dimensión de la variable clima organizacional: clima organizacional estructural.

Se ha observado que el 36% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional estructural; un 34% de los docentes presentan un regular nivel de clima organizacional estructural y el 36% de los docentes muestran un bajo nivel de clima organizacional estructural.

GRÁFICO Nº 16

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL ESTRUCTURAL DE GESTION DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAÓ” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA



FUENTE: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 17

CORRELACIÓN ENTRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRAO” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA

| VARIABLES | | Autoestima | Rasgos de la Personalidad |
|----------------------------|------------------------|------------|---------------------------|
| Relaciones Interpersonales | Correlación de Pearson | 1 | 0,682 |
| | Sig. (bilateral) | -- | 0,01 |
| | N | 50 | 50 |
| Clima Organizacional | Correlación de Pearson | 0,682 | 1,0 |
| | Sig. (bilateral) | 0,01 | -- |
| | N | 50 | 50 |

FUENTE: PRUEBA ESTADÍSTICA DE PEARSON EN EL SOFTWARE SPSS.

INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 17:

En el cuadro N° 7, tenemos los resultados obtenidos mediante el cuestionario de relaciones interpersonales y cuestionario de clima organizacional aplicado a los docentes de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

Para establecer la correlación entre las variables: relaciones interpersonales (X) y clima organizacional (Y), se utilizó la correlación de Pearson; para ello se correlacionó el valor de la variable X y variable Y, de cada sujeto. Se empleó el paquete estadístico SPSS versión 18 en español, para hallar el coeficiente de correlación de Pearson, siendo éste de 0,682 puntos, lo que significa que la relación entre las variables de estudio, resulta ser una relación moderada directa, esto quiere decir que cuanto más alto o favorable son las relaciones interpersonales en los docentes, también el alto el clima organizacional.

6.2.- DISCUSION DE RESULTADOS

El estudio ha comprobado que “Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución así lo demuestran los resultados obtenidos en esta investigación donde se observa que “Los resultados concuerdan con lo señalado por Mallqui, R. en su tesis “Las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes en el Instituto Superior Público Honorio Delgado Espinoza de Cayma Arequipa 2015”, de la Universidad César Vallejo Arequipa-Perú. En donde concluye que el nivel de relaciones interpersonales percibido por los docentes del Instituto Honorio Delgado Espinoza se cataloga como medianamente confiable y lo representa el 50% de los docentes.

Los resultados concuerdan con la presente investigación, ya que el clima organizacional es de gran importancia en las organizaciones, que buscan el mejoramiento continuo del ambiente en la institución. Es evidente que el ambiente de trabajo es condición favorable u obstáculo para el buen desempeño de los trabajadores de la organización. Las relaciones interpersonales se refieren al trato recíproco de unos trabajadores con otros. Es necesario desarrollar y conservar un ambiente satisfactorio de trabajo que comprometa al talento de todo el personal. Pero la existencia de un adecuado clima organizacional no solo beneficia a los trabajadores, sino también a los beneficiarios del servicio que la institución brinda a la comunidad.

De los resultados generales obtenidos en lo que respecta al nivel de las relaciones interpersonales, se tiene que el 34% de los docentes presentan un alto nivel de relaciones interpersonales; el 30% de los docentes tienen un regular nivel de relaciones interpersonales y el 36% de los docentes evaluados muestran un bajo nivel de relaciones interpersonales (cuadro N° 01).

Por otro lado, en lo que respecta al clima organizacional, se determinó que el 25% de los docentes manifiestan que el clima organizacional es alto; un

35% de los docentes afirman que el clima organizacional es regular y el 40% de los docentes sostienen que el clima organizacional es bajo. (Cuadro N° 04).

De acuerdo a lo observado en los resultados señalados en los respectivos cuadros, se tiene que cuando las relaciones interpersonales son óptimas, también se presentan altos niveles de clima organizacional en los docentes.

Por otro lado la primera hipótesis específica, se plantea lo siguiente:

- Existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

Al respecto podemos señalar que esta hipótesis específica también queda aceptada de acuerdo a la evidencia presentada en el cuadro N° 7. En especial en los cuadros N° 02 y 05, donde existe un 38% de los docentes que tienen un alto nivel de habilidades para la comunicación (cuadro N° 02), pero además en el cuadro N° 05, se aprecia que el 37% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional personal.

Hecho que valida la presente hipótesis.

La segunda hipótesis específica sostiene que:

- Existe relación significativa entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.

En este caso podemos señalar que esta hipótesis específica también queda aceptada de acuerdo a la evidencia presentada en el cuadro N° 7. Específicamente en los cuadros N° 03 y 06, donde existe el 26% de los docentes tienen un alto nivel de habilidades para la interacción grupal (cuadro N° 03) y en el cuadro N° 06, se tiene que el 34% de los docentes tienen un alto nivel de clima organizacional estructural

CONCLUSIONES

1. Mediante la presente investigación se demostró que existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0,682 puntos.
2. Al haber realizado la presente investigación se demostró categóricamente que existe una relación directa entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.
3. La investigación permitió demostrar que existe una relación directa entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.
4. Se ha determinado que el personal jerárquico y directivo de la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, no motivan al personal para fortalecer las relaciones interpersonales lo que repercute en su en su autoestima, percibiendo carencia de lineamientos motivacionales en la institución.

RECOMENDACIONES

1. Todo el personal docente que labora en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, debe participar de manera dinámica en la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica, trabajar en equipo, comprometerse con los objetivos organizacionales, manejar sus habilidades comunicativas y ejercer su liderazgo en todo momento, ya que así contribuirán a la mejora del clima organizacional y las relaciones interpersonales.
2. Se le recomienda a la I.E. el poder realizar una planificación y ejecución de algunos talleres que puedan motivar y desarrollar las habilidades de los estudiantes para así poder mejorar las relaciones con los profesores.
3. Podemos recomendar al Director de la I.E. “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica, poder realizar talleres para poder desarrollar y fortalecer el liderazgo pedagógico que puedan ayudar a mejorar las relaciones interpersonales, porque existen I.E. donde necesitan líderes que sean comprometidos con su institución comunidad.
4. Se debe realizar más estudios en cuanto a nuestras variables en estudio teniendo en cuenta que se puede considerar las dimensiones para así poder obtener una visión más completa del problema y buscar soluciones de las mismas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- 1.- AMORÓS, Jorge y otros (2007). "Recursos Humanos (para no especialistas)"; Ed. Macchi S.A.; 1993; Buenos Aires.
- 2.- ANICAMA Ñ. Celia; (2001). Tesis Doctoral. Evaluación del clima institucional en la empresa pesquera. "San Antonio" para la Facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.
- 3.- ALVAREZ W (1992); "Teoría de la Organización y la Administración: enfoque integral", Ed. Limusa; México; 1990.
- 4.- BEIZA, Alfredo 2012; "Tesis para optar el Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, realizada en la Universidad de Carabobo, Valencia – Venezuela.
- 5.- BARROSO, Paolo (2004) Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas
- 6.- BELLO, M. (2000). Estudio del clima organizacional de los docentes de la Escuela de Ciencias Administrativas de la Universidad De Oriente. Trabajo de grado no publicado. Universidad De Oriente, Puerto La cruz.
- 7.- BRUNET, Luc. (2000). "El Clima de Trabajo en las Organizaciones", Ed. Trillas, México.
- 8.- BUSTOS, Mauricio (2004) Clima Organizacional. Santiago. Lautaro.
- 9.- CALIGIORE, I. y Díaz, J. (2003), Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: estudio de un caso; Revista venezolana de gerencia, 8, 644-658.
- 10.- CARRASCO, S. (2000): Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- 11.- CHIAVENATO, Idalberto. (2002). Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Bogotá: Mac Graw Hill, 1999. 699 p.

- 12.- FERNÁNDEZ, D. y ASENIO, M. (1989). Concepto de clima organizacional. *Apuntes de Educación*, 32, 2-4.
- 13.- GARCÉS F., A. (2004) *Medición del Clima Organizacional*. Madrid. Aguilar.
- 14.- GARCÍA Hoz. S.; (1988). "La dirección en las relaciones sociales"; Ed. McGraw-Hill; España.
- 15.- GÓMEZ, Dacal (1991). *Manual de evaluación y entrenamiento de las relaciones interpersonales sociales*. Editorial Siglo XXI, Madrid, España.
- 16.- GONCALVES, A. (1999). Dimensiones del clima organizacional. Extraído el 3/12/2007: <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.
- 17.- JUNES. Benvenuto, et.al (2005): "La Incidencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Escolar". Tesis Doctoral. Universidad de Caracas - Venezuela.
- 18.- MARTÍNEZ-OTERO, D. (2000). Competencias comunicativas y relaciones interpersonales. <http://saludparalavida.sld.cu/modules.php?name=News&file=article&sid=257>.
- 19.- MENDES. Rosales (2005): "Relaciones Interpersonales Armónicas entre trabajadores". Tesis Doctoral. Universidad de la Plata - Argentina.
- 20.- NAVARRO, J. (1979) *Evaluación de las Relaciones Interpersonales*. México: Limas.
- 21.- ORTEGA P. y GASSET, (1995). *Comunicación interpersonal. Programa de entrenamiento de habilidades sociales*. Ediciones Universidad Católica de Chile. Chile.
- 22.- PADILLA, Dante (2005): Tesis Doctoral. "Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego-Trujillo. Perú.

- 23.- PAREJA R., et al. "Influencia del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los estudiantes de Secundaria de la I.E.22489-Paracas. Tesis Doctoral. Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.
- 24.- PEINADO, L. y Vallejo, Y. (2005). Factores que influyen en el clima organizacional de la Escuela de Administración. Núcleo de Sucre- Universidad De Oriente. Trabajo de grado no publicado. Universidad De Oriente, Cumaná.
- 25.- QUINTANA, A. C (1999) Las Habilidades sociales en la escuela. Una propuesta curricular .Editorial. EOS. Madrid. España.
- 26.- ROBBINS, Stephen. Comportamiento Organizacional. Bogotá: Prentice Hall, 1991. 670 p.
- 27.- RODRÍGUEZ, D (2001). Gestión Organizacional. Elementos para su estudio. Ediciones Universidad Católica de Chile. Chile.
- 28.- RODRÍGUEZ, N. (2005). "El Clima Escolar". UNMSM-Lima.
- 29.- SANDOVAL, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacio-
nal.21/(06/08http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_Ensayo_Dimensiones.pdf
- 30.- SCHALOCK, J (1996). Evaluación del Clima Organizacional) México: Limas.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| ESTUDIO CORRELACIONAL SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ GREGORIO HUAMÁN GIRA0” DEL DISTRITO DE LOS AQUIJES, DE ICA, 2018 | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores |
| <p>Problema General: ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica?.</p> | <p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.</p> | <p>Hipótesis Principal: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.</p> | <p>Variable X: Relaciones Interpersonales</p> | <p>Habilidades para la comunicación</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad y fluidez - Respeto de decisiones tomadas - Comunicación con sus superiores. - Comunicación con los compañeros de trabajo. |
| | | | | <p>Habilidades para la interacción grupal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Participación en actividades. - Relación con los compañeros de trabajo - Relación con los superiores. |
| <p>P.E. N° 01: ¿Qué relación existe entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica?.</p> <p>P.E. N° 02: ¿Qué relación existe entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica?.</p> | <p>O.E. N° 01: Determinar la relación que existe entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.</p> <p>O.E. N° 02: Determinar la relación que existe entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.</p> | <p>H.E. N° 01: Existe relación significativa entre las habilidades para la comunicación y el clima organizacional personal en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.</p> <p>H.E. N° 02: Existe relación significativa entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa “José Gregorio Huamán Girao” del Distrito de los Aquijes, de Ica.</p> | <p>Variable Y: Clima Organizacional</p> | <p>Clima organizacional: dimensión personal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Características individuales de los sujetos. - Características del grupo que integran los sujetos. |
| | | | | <p>Clima organizacional: dimensión estructural.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Características de la estructura del grupo de trabajo. - Características de la gestión que se da en el grupo de trabajo. |

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres: _____

Fecha: _____ Cargo: _____

Instrucciones:

Lea cada uno de los ítems y marque sólo una alternativa con un aspa (X). No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada ítem, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus situaciones.

Trate de SER SINCERO CONSIGO MISMO, y no deje de contestar ninguna oración.

| ITEM S | Alternativas | | | Total |
|---|--------------|-------------|------|-------|
| | ALTO | REGULA R | BAJO | |
| <p>DIMENCION: nivel de relaciones interpersonales</p> <p>1 Tienes en cuenta las opiniones de las personas que laboran contigo.</p> <p>1. Eres aceptado por tu grupo de trabajo.</p> <p>2. Te sientes incomodo (a) trabajando con el grupo de personas que labora en tu institución educativa.</p> <p>3. Las autoridades de tu Institución Educativa valoran tu trabajo.</p> <p>4. Las autoridades de tu institución educativa crean el clima favorable para el trabajo.</p> <p>5. Tu Director es autoritario.</p> <p>6. Las órdenes impartidas por tu Director son arbitrarias.</p> <p>7. Existe relación cordial entre tu Director y los trabajadores de tu I.E.</p> <p>8. Crees que el director debe de fortalecer las relaciones amicales de los trabajadores de la institución educativa.</p> <p>9. Crees que las relaciones interpersonales que se dan en la institución educativa contribuye con el progreso de la misma.</p> | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| DIMENSION : Habilidades para la interacción grupal | | | | |
| 10. Respeta los derechos de sus compañeros de trabajo. | | | | |
| 11. presenta propuestas de mejoras para su institución educativa. | | | | |
| 12. Critica respetando las opiniones de los demás. | | | | |
| 13. Asume y ejecuta roles de trabajo con responsabilidad. | | | | |
| 14. Muestra respeto por las posiciones de ideas contrarias a las suyas. | | | | |
| 15. Hace preguntas para despejar sus dudas. | | | | |
| 16. Plantea soluciones ante situaciones de conflicto de ideas. | | | | |
| 17. Muestra respeto y tolerancia con los demás durante su jornada laboral. | | | | |
| 18. Propone alternativas de solución frente a conflictos que observa. | | | | |
| 19. Es responsable con su comportamiento. | | | | |
| Total | | | | |

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres: _____

Fecha: _____ Cargo: _____

Instrucciones:

Lea cada uno de los ítems y marque sólo una alternativa con un aspa (X). No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada ítems, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus situaciones.

Trate de SER SINCERO CONSIGO MISMO, y no deje de contestar ninguna oración.

| ITEM S | Alternativas | | | Total |
|--|--------------|-------------|------|-------|
| | ALTO | REGULA R | BAJO | |
| Dimensión: Nivel del clima de trabajo institucional | | | | |
| 1. Reconoce el director de la I.E. el trabajo que realizas con eficiencia. | | | | |
| 2. Existe presión laboral en tu Institución educativa. | | | | |
| 3. Las autoridades de tu institución educativa actúan con igualdad con todos los trabajadores. | | | | |
| 4. Trabajas teniendo en cuenta los lineamientos y propósitos de la institución educativa. | | | | |
| 5. Las supervisiones internas que hacen las autoridades de la I.E. contribuyen con la mejora de la misma. | | | | |
| 6. A tu parecer, es óptima la gestión desarrollada en tu institución educativa. | | | | |
| 7. Las funciones que desempeñan cada uno de los que laboran están de acuerdo a la estructura orgánica de la institución educativa. | | | | |
| 8. Las autoridades de tu institución educativa, proponen cambios que permitan la mejora de la institución. | | | | |
| 9. Crees que existe favoritismo con algunos | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>trabajadores de tu institución educativa.</p> <p>10. Crees que solo se debe valorar al trabajador de la</p> <p>de la</p> | | | | |
|---|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| institución educativa por lo que produce en ella. | | | | |
| DIMENSIÓN : clima estructural laboral | | | | |
| 11. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. | | | | |
| 12. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. | | | | |
| 13. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar. | | | | |
| 14. Comprendo fácilmente como se sienten los que trabajan conmigo. | | | | |
| 15. Trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos personales. | | | | |
| 16. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo. | | | | |
| 17. Trato muy eficazmente los problemas de los demás. | | | | |
| 18. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas. | | | | |
| 19. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión / tarea. | | | | |
| 20. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente. | | | | |
| Total | | | | |